Betriebsrat und Vertrauensrat

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der Doktorwürde der
Rechtswissenschaftlichen Fakultät
der Johann Wolfgang Goethe-Universität
zu Frankfurt am Main.

Vorgelegt von

Gerichtsreferendar Ernst Kadenbach

aus

Bad-Homburg v. d. H.

Lg 35

Referent: Prof. Dr. F. Klausing.
Korreferent: Dozent Dr. H. Isele.
Tag der mündlichen Prüfung: 19. Juni 1935.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen lieben Eltern
in Dankbarkeit!

Inhaltsverzeichnis

Seite

Einleitung 1—2

Arbeitsrecht und Sozialpolitik.

Erster Teil 3—51

§ 1.

Die Nachkriegspolitik in ihren Grundzügen. 3—12

I. Nachkriegssozialpolitik ist zeitgebunden wie jede Sozialpolitik. 3— 5

II. Wirtschaftsdemokratie als Wegbereitung des marxistischen Sozialismus. 5— 9

III. Soziale Gegenspielerschaft, übersteigerter Kollektivismus, Interessenorgane, Klassenkampf. 9—12

§ 2.

Der rechtliche Niederschlag der Nachkriegssozialpolitik im Arbeitsrecht. 12—17

I. Tarifvertragssystem, Arbeitsmarktorganisation, Schlichtungswesen. 12—15

II. Betriebsrätesystem. 15—17

§ 3. Seite

Die Aufgaben des Betriebsrats. 18—28

I. § 1 des BRG und seine geschichtlichen Vorläufer. 18—22

II. Sozialpolitischer und wirtschaftspolitischer Aufgabenkreis im Rahmen der Nachkriegssozialpolitik. 22—23

III. Der Interessenkonflikt zwischen den beiden Aufgabenkreisen und seine Lösung in der Praxis. 24—28

§ 4.

Die Rechtsnatur des Betriebsrats, seine Stellung im Rechtssystem, und die Haftung für Erklärungen und Handlungen des Betriebsrats und seiner Mitglieder. 28—51

I. Die herrschende Meinung (Kaskel). 28—36

1. Der Betriebsrat als Organ einer „juristischen Teilperson“ (Belegschaft). 28—30

2. Der Betriebsrat als Institution des öffentlichen Rechtes. 31—32

3. Die Haftung für Erklärungen und Handlungen des Betriebsrats und seiner Mitglieder. 32—36

II. Andere Meinungen. 36—37

III. Eigene Meinung. 37—51

1. Der Betriebsrat als Organ einer „juristischen Teilperson“ (Belegschaft). 38—42

2. Der Betriebsrat als Institution des Privatrechts. 42—50

3. Die Haftung für Erklärungen und Handlungen des Betriebsrats und seiner Mitglieder. 51

Seite

Zweiter Teil 52—95

§ 5.

Die nationalsozialistische Sozialpolitik in ihren Grundzügen. 52—64

I. Die Unbrauchbarkeit der alten Begriffsbestimmung der Sozialpolitik im nationalsozialistischen Staat. 52—53

II. Grundlagen d. nationalsozialistischen Weltanschauung. 53—58

1. Der Nationalismus. 55
2. Der Sozialismus. 55—57
3. Die Synthese von Nationalismus und Sozialismus im Nationalsozialismus. 57—58

III. Ableitung von Begriffsmerkmalen der neuen Sozialpolitik aus den weltanschaulichen Grundlagen des Nationalsozialismus. 58—64

1. Sozialpolitik als Teil der allgemeinen Staatspolitik. 58—59
2. Der Staat als Subjekt und das Volk als Objekt der Sozialpolitik. 59—61
3. Soziale Gerechtigkeit, soziale Gesinnung, soziale Befriedung. 61—64

§ 6.

Der rechtliche Niederschlag nationalsozialistischer Sozialpolitik im AOG. 64—73

I. Altes und neues Arbeitsrecht. 64—65

II. Führerprinzip, Treuhänder der Arbeit, soziale Ehre. 65—70

III. Betriebsgemeinschaft, Vertrauensrat. 70—73

§ 7. Seite

Die Aufgaben des Vertrauensrats. 73—80

I. Die Vertiefung des gegenseitigen Vertrauens innerhalb der Betriebsgemeinschaft als Hauptaufgabe. 73—74

II. Die Beratung des Betriebsführers in sozialpolitischen Fragen als Einzelaufgaben. 74—80

§ 8.

Die Rechtsnatur des Vertrauensrats, seine Stellung im Rechtssystem, und die Haftung für Erklärungen und Handlungen seiner Mitglieder. 80—95

I. Der Vertrauensrat als „Organ" eines öffentlich-rechtlichen Herrschaftsverbandes (Betriebsgemeinschaft). 80—90

II. Der Vertrauensrat als Institution des öffentlichen Rechtes. 90—91

III. Die Haftung für Erklärungen und Handlungen der Mitglieder des Vertrauensrats. 91—95

Dritter Teil 96—97

§ 9.

Zusammenfassung und Schlußfolgerung. 96—97

Verzeichnis der benutzten Schriften. 99—110

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547409_0066

Einleitung.

„Indem jedes neue System sein geistiges Auge immer gegen ein altes gerichtet hält, steht es unter dem Gesetz des alten, es hat Gegensatzcharakter und wird nur aus ihm verständlich."
(Goetz Briefs.)[1]

Arbeitsrecht und Sozialpolitik.

Die nationalsozialistische Revolution hat auf dem Gebiete des Arbeitsrechtes außerordentlich tiefgehende und grundsätzliche Änderungen hervorgerufen. Ein Blick auf die deutsche Rechtsgeschichte lehrt uns, daß dies kein Zufall ist, denn jedesmal, wenn das System des öffentlichen Rechts grundlegend geändert wurde, ist hiervon auch das Arbeitsrecht auf das stärkste beeinflußt worden. Die Abhängigkeit von der jeweiligen Staatsauffassung als Folge der organischen Verbindung mit dem Staats- und Sozialleben ist ein geschichtlich begründeter Wesenszug allen Arbeitsrechtes[2]). Daraus geht aber hervor, daß, wer über Begriffe eines alten und neuen Arbeitsrechtes zu handeln hat, dies nur unter gleichzeitiger Betrachtung der jeweiligen Staatsauffassung und Staatstätigkeit tun kann. In unserem Fall wird dies dadurch erleichtert, daß wir sowohl in der Zeit, in welcher der Betriebsrat dem geltenden Recht angehörte, als auch heute, von einem bestimmten Teilgebiet staatlichen Handelns sprechen können, das mit dem

1) Archiv für Sozialwissenschaften, Bd. 50, Heft 2, S. 342.

2) Das wird eingehend dargelegt von Wolzendorff, Das Arbeitsrecht, eine Skizze seiner (geschichtlichen) Stellung in der Rechtsordnung: Ann. DR. 1915, S. 57 ff.; angezeigt von Oppermann in Potthoffs Arbeitsrecht 4 (1917), 57, 60.

Arbeitsrecht in engstem Zusammenhang steht und dessen Erforschung für unseren Zweck genügt. Gemeint ist diejenige staatliche Tätigkeit, die man gemeinhin mit Sozialpolitik zu bezeichnen pflegt. Letztere ist nämlich begrifflich nichts anderes als staatliche Einwirkung auf die Gestaltung der sozialen Verhältnisse, die dadurch — von dem jeweils für richtig befundenen Standpunkte aus — in bestimmter Weise geregelt, zumindest beeinflußt werden sollen. Wenn diese Begriffsbestimmung richtig ist, dann muß der Staat das letztgenannte Ziel in der Weise zu erreichen suchen, daß er dieser Einwirkung gesetzlich festgelegten, also rechtlichen Ausdruck verleiht. Sozialpolitik findet somit ihren Niederschlag im Recht. Denjenigen Teil des Rechtes aber, der seine Entstehung der Erfüllung dieser Staatsaufgabe verdankt, nennen wir Arbeitsrecht. Das Verhältnis von Arbeitsrecht und Sozialpolitik läßt sich demnach ohne Schwierigkeit feststellen. Wir können allgemein sagen, daß es das Arbeitsrecht mit dem Gewordenen und Seienden des geltenden Rechts zu tun hat, die Sozialpolitik hingegen mehr mit den ihm zugrunde liegenden Ursachen und seinen Wirkungen. Das Arbeitsrecht ist also zwar begrifflich von der Sozialpolitik zu trennen als der Teil sozialpolitischer Aufgaben des Staates, der schon seine gesetzliche Regelung gefunden hat[1]), jedoch wird seine Darstellung — zumal wenn es sich darum handelt, die ihm zu Grunde liegenden Tendenzen zu erkennen — immer nur im Zusammenhang mit der jeweiligen Sozialpolitik erfolgen können.

1) Brauweiler bezeichnet das Arbeitsrecht als „Zweig der Sozialpolitik"; Jahrb. f. Sozialpolitik 1931, S. 82.

I. Teil.

§ 1.

Die Nachkriegssozialpolitik in ihren Grundzügen.

I.

Die Tatsache, daß ein so vieldeutiges, begrifflich nie ganz zu sicherndes und äußerst ungleichen Zwecken sich fügendes Wort wie „Sozialpolitik“[1]) immer wieder gebraucht wird und sich immer neuen Ideen als zugänglich erweist, läßt darauf schließen, daß der Hintergrund des Wortes und Begriffs „Sozialpolitik“ ein zeitgebundener und kein ewiger ist. Die diesem Begriff zugrunde liegenden Ideologien sind sowohl in ihren Grundgedanken als auch in ihren speziellen Forderungen tiefgreifenden Änderungen unterworfen, da sie einerseits von den strukturellen Wandlungen des Wirtschaftsaufbaues und Sozialsystems, andererseits von den einzelnen Zeitströmungen, von weltanschaulichen Grundeinstellungen bestimmt werden. So hat jede Zeit i h r e Sozialpolitik, „die immer nur aus dem, was man in sie an Inhalten hineinlegt, nie aus sich selbst oder ihrem Begriff heraus zu deuten ist“[2]).

1) Eine Zusammenstellung der verschiedenartigsten Begriffsbestimmungen geben Lütge, Der Begriff Sozialpolitik, Jahrb. f. Nat. u. Stat., III. Folge, Band 82, S. 481 ff. und Weddigen, Sozialpolitik als Wissenschaft, Arch. f. Sozialw. u. Sozialpol., 64 Bd., S. 510 ff. Ferner Seydel, Der Begriff der Sozialpolitik in der deutschen Fachliteratur, Rostocker Diss. 1926.

2) Vgl. Günther, Sozialpolitik gegen Klassenwahn, Jahrb f. Nationalökonomie u. Stat., Bd. 140, Heft 4, S. 422; Fey, Sozialpolitik aus dem Geist, NS-Sozialpolitik, Heft 3, S. 67: „Auch der Sozialpolitik und vielleicht gerade ihr drückt der Geist einer Zeitepoche seinen Stempel auf.“ Ferner Heyde, Abriß der Sozialpolitik, S. 8: „Die Sozialpolitik jedes Zeitalters hat ... einen anderen Gegenstand und ein wechselndes Gepräge“, und der frühere Reichsarbeitsminister Brauns, Deutsche Sozialpolitik im Wandel der Zeiten, Jahrb. f. Sozialpol. 1930, S. 14: „Gegenstände, Inhalt, Ausmaß und Formen der Sozialpolitik sind abhängig von wechselnden Ansichten über den Staat selbst und seine Aufgaben, . . . von der Entwicklungsstufe der Wirtschaft, vom Können u. Wollen des Staates u. anderen Faktoren.“

In der einschlägigen Literatur fanden sich vor der nationalsozialistischen Revolution freilich zahlreiche Versuche[1]), die Sozialpolitik abstrakt, d. h. als überzeitliche Erscheinung und losgelöst von allen historischen Zufälligkeiten[2]) zu begreifen, ihre Ziele und Aufgaben allgemeingültig zu bestimmen. Zahlreiche Theoretiker aus dem sozialistischen Lager vertraten die Auffassung, daß sich Wesen und Sinn der Sozialpolitik seit ihren ersten Anfängen, von dem ersten schüchternen Versuch des Arbeiterschutzes an[3]), bis zur Gegenwart vollkommen gleich geblieben seien, daß irgendein Gegensatz zwischen Vor- und Nachkriegssozialpolitik[4]) überhaupt nicht bestanden habe[5]). Nach Eduard Heimann[6]), dessen Gedankengänge für diese Richtung grundlegend geworden sind, war die Sozialpolitik in ihrer Entwicklung vor und nach dem Kriege lediglich als gesetzgeberische Auswirkung der sozialen Dynamik, als „institutioneller Niederschlag der sozialen Idee"[7]) zu verstehen. Sie war Sozialisierung und zwar „Sozialisierung von unten her, aus der Sphäre des einzelnen Arbeiters aufsteigend und allmählich bis in das Herz der Eigentumsfrage vorstoßend"[8]). Nach seiner Auffassung verfolgten Sozialpolitik als staatliches Handeln und soziale Bewegung als Machtkampf der sozialistischen Arbeiterschaft gegen das Unternehmertum, gegen die bestehende Wirtschafts- und Sozialordnung von jeher das

1) S. die Übersicht über die wichtigsten Lösungsversuche bei Lütge, a.a.O. S. 482 ff.

2) van der Borght spricht hier von „Sozialpolitik i. w. S." Grundzüge der Sozialpolitik, S. 2, 3.

3) Erstes deutsches Arbeiterschutzgesetz: „Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken" vom 6. April 1839. Die Beschränkung der übermäßigen Nachtarbeit von Kindern in Fabriken wurde schon vor 1839 von dem preuß. Kultusminister v. Altenstein gefordert, jedoch gelang ihre gesetzliche Verwirklichung erst, als General v. Horn dem König Friedrich Wilhelm III. berichtete, daß die militärischen Aushebungen in den Industriebezirken infolge der Kinderarbeit stark gesunken seien.

4) Unter „Nachkriegssozialpolitik" wird hier und im folgenden immer nur die Sozialpolitik vom Ende des Weltkrieges bis zur nationalsozialistischen Revolution verstanden.

5) So z. B. Lindemann, Alte und neue Sozialpolitik, Kölner Sozialpolitische Vierteljahrsschrift, X. Jahrg. (1931), Heft 1.

6) Soziale Theorie des Kapitalismus. Theorie der Sozialpolitik.

7) Heimann a.a.O. S. 118.

8) Heimann, a. a. O. S. 216.

gleiche Ziel, nämlich die Verwirklichung des Sozialismus. Jeder Vorgang der wirklichen Entwicklung mußte dann vom Blickpunkt dieser vorgefaßten Meinung her als Stufe und Etappe auf dem Weg zu diesem Ziel gedeutet werden. So wenig diese Theorie mit dem Wesen der Bismarckschen Sozialpolitik zu vereinbaren war[1]), so sehr traf sie nach unserer Meinung auf die Nachkriegssozialpolitik zu, deren Grundcharakter durch das Wort „Wirtschaftsdemokratie" gekennzeichnet war[2]).

II.

Dieses Wort war seit der Zeit, in welcher sich die Kongresse der freien Gewerkschaften in Breslau (1925) und in Hamburg (1928) und die von Naphtali herausgegebene gewerkschaftliche Gemeinschaftsarbeit „Wirtschaftsdemokratie" mit seiner Deutung befaßt hatten, kein beliebiges Schlagwort mehr, sondern ein Begriff, der eine bestimmte Politik der organisierten Arbeitnehmerschaft deckte und im Hinblick auf die überragende Machtstellung der Gewerkschaften höchste Bedeutung besaß. Geht man, um zu einer Klärung des Begriffes zu kommen, davon aus, daß zwischen politischer Demokratie und Wirtschaftsdemokratie ein innerer Zusammenhang bestehe, so muß man folgerichtig versuchen, die Grundlagen jener auf diese zu übertragen. Nun ist politische Demokratie diejenige Regierungsform, in welcher die Regierung den vom Volke, d. h. von den politisch gleichberechtigten Staatsbürgern ausgehenden Staatswillen verkörpert[3]). Demokratie ist Selbstregierung des Volkes oder nach der englischen Formel: Regierung des Volkes durch das Volk und für das Volk (government of the people by the people and for the people). Überträgt man das

1) Vgl. Albrecht, Vom Klassenkampf zum sozialen Frieden, S. 20 ff., S. 69, 70, 72 und Briefs, in der Besprechung des Heimannschen Buches in Soz. Prax. 1929, Heft 43, Sp. 1041 ff.

2) Albrecht, Vom Klassenkampf zum sozialen Frieden, S. 69: „Der Grundcharakter der Nachkriegssozialpolitik ist geradezu bestimmt durch ihren wirtschaftsdemokratischen Einschlag"; Albrecht in WB der VW, Art. „Wirtschaftsdemokratie", S. 1019: „Die gesamte Sozialpolitik der Nachkriegszeit in Deutschland kann als der Niederschlag wirtschaftsdemokratischer Bestrebungen . . . angesehen werden."

3) RV Art. I 2: „Die Staatsgewalt geht vom Volke aus."

auf die Wirtschaft, so müßte man dazu kommen, Wirtschaftsdemokratie als diejenige Wirtschaftsform zu bezeichnen, in der das Volk Träger der Wirtschaftsleitung ist. Da diese Fiktion aber nur in einer zentral geleiteten Wirtschaft, die ihrerseits wieder eine Vergesellschaftung der Produktionsmittel zur Voraussetzung hat, denkbar ist, wäre Wirtschaftsdemokratie gleichbedeutend mit verwirklichtem Sozialismus, mit sozialistischer Wirtschaft[1]).

Eine Übertragung der ideellen Grundprinzipien der politischen Demokratie (Freiheit und Gleichheit aller Staatsbürger) auf die Wirtschaft führt zum gleichen Ergebnis. Freiheit in der Wirtschaft ist das Ideal des Wirtschaftsliberalismus[2]), der ja von der möglichst freien wirtschaftlichen Betätigung des Individuums den größten Wohlstand des einzelnen wie der Gesellschaft erwartet und folgerichtig zur freien Konkurrenz, zum unbedingten "Laissez faire, laissez passer" als oberster Richtlinie gelangt[3]).

Gleichheit in der Wirtschaft wäre denkbar in dem Fall, daß alle Wirtschaftsindividuen unter gleichen wirtschaftlichen Chancen im Wirtschafts-Leben stehen, d. h. über soviel eigene Produktionsmittel verfügen können, wie es ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit verlangt. Da letzteres in der modernen Großwirtschaft nicht durchführbar ist, ist wirtschaftliche Freiheit auf der Grundlage wirtschaftlicher Gleichheit unmöglich. Daraus erhellt, daß Verfügung aller über die Produktionsmittel in

1) Unter „Sozialismus" als Endziel wirtschaftsdemokratischer Bestrebungen wird hier und im folgenden eine Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung verstanden, die sich nicht auf die Anerkennung des Privateigentums, auf das Gewinnstreben des Einzelnen und damit auf die persönliche Initiative als das dynamische Element der Wirtschaftsführung gründet, sondern unter Einführung des gesellschaftlichen Eigentums an den Produktionsmitteln die Wirtschaft nach dem Prinzip der Bedarfsdeckung orientieren will. Vgl. auch Albrecht, Vom Klassenk. z. soz. Frieden, S. 57, der richtig hervorhebt, daß letzteres nicht ohne Einführung eines „gewissen bürokratischen Zentralismus" möglich ist.

2) S. S. 7 Anm. 1.

3) Hueck-Nipperdey, Lehrb. des AR's I, § 2 III (S. 11): „Man war des Glaubens, daß das freie Spiel der Kräfte, daß das laissez faire, laissez passer die Kräfte und Leistungen des einzelnen zu einem Höchstmaß entwickeln und zugleich zu einer Harmonie der Wirtschaft führen würde." Vgl. auch § 105 der Gewerbeordnung vom 21. Juni 1869 in der Fassung vom 26. Juni 1900.

der Großwirtschaft nur in der Form ihrer Vergesellschaftung denkbar ist, womit dann freilich die wirtschaftliche Freiheit i. S. des Wirtschaftsliberalismus entfällt[1]). Der Sinn der letzteren wandelt sich um zur Unabhängigkeit des Arbeitnehmers vom Unternehmer, der dann die Gesellschaft oder der Staat ist. Somit kommen wir auch von diesem zweiten Ausgangspunkt aus zur Idee des Sozialismus, zu jener Wirtschaftsordnung, in welcher als der einzigen die Wirtschaftsdemokratie praktisch verwirklicht werden kann.

Dieses theoretische Ergebnis fand seine Bestätigung in der Programmatik der freien (sozialistischen) Gewerkschaften, die seit dem Hamburger Gewerkschaftskongreß (1928) zwischen „Wirtschaftsdemokratie" als Zukunftsziel (Sozialismus) und „Demokratisierung der Wirtschaft" als Gegenwartsforderung (Weg zum Sozialismus) unterschieden. Dabei verstanden sie unter Demokratisierung der Wirtschaft „die schrittweise Beseitigung der Herrschaft, die sich auf dem Kapitalbesitz aufbaut, und die Umwandlung der leitenden Organe der Wirtschaft als Organe der kapitalistischen Interessen in solche der Allgemeinheit"[2]). In der von Naphtali im Auftrage des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes herausgegebenen Gemeinschaftsarbeit[3]) hieß es auf Seite 10: „Sozialismus und Wirtschaftsdemokratie sind als Endziel untrennbar miteinander verknüpft. Es gibt keine vollendete Wirtschaftsdemokratie ohne sozialistisches Wirtschaftssystem, und das Ideal des Sozialismus ist ohne demokratischen Aufbau der Wirtschaftsführung nicht zu verwirklichen." Und weiter auf Seite 15: „Das Wesen der Wirtschaftsdemokratie ist daher erst erfüllt, wenn die Verfügung über die Produktionsmittel nicht mehr Einzelnen zu Privateigentum für private Zwecke zusteht, sondern einem Gemeinwesen der Wirtschaft, das einen wirtschaftlichen Ge-

1) Darüber, daß Liberalismus und Wirtschaftsdemokratie lediglich das gleiche Endziel haben, nämlich die Befreiung des Menschen von der Herrschaft privilegierter Mächte, im übrigen aber als ideologische Gegenpole zu bezeichnen sind, vgl. Gerhardt, Liberalismus und Wirtschaftsdemokratie, S. 19.

2) Protokoll der Verhandlungen des 13. Kongresses der Gewerkschaften Deutschlands, Berlin 1928, S. 21.

3) Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel. Berlin 1928.

meinwillen verkörpert, in dem nicht mehr der private Nutzen Einzelner, sondern der Gemeinnutzen bestimmend ist." Die Heimannsche Lehre[1]) war also — wie aus dem Gesagten hervorgeht — nichts anderes, als die dem wirtschaftsdemokratischen Programm, so wie es die freien Gewerkschaften verkündeten, adäquate Theorie der Sozialpolitik. Das Wort Wirtschaftsdemokratie aber — soviel können wir als Ergebnis dieser Betrachtung feststellen — hat für die sozialistischen Gewerkschaften, nachdem sie einmal in den Bann des politischen Marxismus hineingeraten waren[2]), und für die Sozialdemokratie nie etwas anderes bedeutet als Wegbereitung des marxistischen Sozialismus, „Programm des unter den politischen Voraussetzungen der Demokratie zum Aktivismus übergegangenen Sozialismus"[3]). Wenn aber die wichtigsten Träger des Kampfes um die Neugestaltung der Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung im Sinne des Sozialismus gerade die Sozialdemokratie und die freien Gewerkschaften waren, dann konnte es bei dem starken gewerkschaftlichen Machteinfluß auf das Sozialressort (Reichsarbeitsministerium) im Reich[4]) nicht ausbleiben, daß die damalige Sozialpolitik wirtschaftsdemokratisches Gepräge trug. Man kann ohne Übertreibung sagen, daß die ganze Sozialpolitik jener Nachkriegszeit nichts anderes war, als eine der Waffen, mit denen die Sozialdemo-

---

1) Oben S. 4, 5.

2) Vgl. darüber Huber, Die Gestalt des deutschen Sozialismus, S. 40 ff. und Adolf Hitler, Mein Kampf, S. 675: „Nicht die Gewerkschaft ist „klassenkämpferisch", sondern der Marxismus hat aus ihr ein Instrument für seinen Klassenkampf gemacht." Auch in den Schriften von August Winnig, insbesondere in dem Buche „Vom Proletariat zum Arbeitertum" wird immer wieder hervorgehoben, daß sich in den alten Arbeiterparteien und Gewerkschaften selbst — nicht bei den Gewerkschaftsführern — viel echter Sozialismus (vergleiche § 5 II 2 dieser Arbeit, insbesondere S. 57, Anm. 1) fand.

3) Albrecht, V. Kl. z. soz. Frieden, S. 63. Vgl. auch Jung, Die Herrschaft der Minderwertigen, der Wirtschaftsdemokratie als neues Wort für „versteckte Sozialisierung" bezeichnet (S. 456 Anm.).

4) So sah der frühere Reichsarbeitsminister Wissell (Jahrb. f. Sozp. 1930, S. 14) die Gewerkschaften als die „tragenden Säulen" des Baues der Sozialpolitik und als „treibende Kraft" dieses Weiterbaues an, auf deren „Stärke und Aktivität" die Sozialpolitik bedacht sein müsse. Vgl. dazu auch Albrecht, V. Kl. z. soz. Frieden, S. 73, 74 und Albrecht in Wörterbuch der VW. III, Art. Wirtschaftsdemokratie (S. 1020 Z. 4 letzter Absatz).

kratie und die freien Gewerkschaften gegen das Unternehmertum und die bestehende Wirtschaftsordnung kämpften.

III.

Wie es nun das Merkmal der wirtschaftsdemokratischen Bestrebungen war, Schritt für Schritt in den Organismus der bestehenden Wirtschaftsordnung einzudringen, den Kompetenzbereich der Gewerkschaften überall zu erweitern und so die ganze Politik auf den Interessenkampf der Arbeitnehmerverbände um die Gewinnung wirtschaftlicher Positionen gegenüber der Unternehmerschaft abzustellen, so war auch die Nachkriegssozialpolitik dadurch gekennzeichnet, daß sie einseitig auf dem Grundsatz der „sozialen Gegenspielerschaft" aufgebaut war, daß Interessenorganisationen ihr tragendes Fundament waren. Die beiderseitigen Klassenorganisationen wurden gesetzlich anerkannt und damit die Beseitigung sozialer Spannungsverhältnisse in weitem Umfang dem interessenparteilichen Machtkampf überlassen. Dies mußte notwendig zu einem übersteigerten Kollektivismus und damit zu einer Zurückdrängung jeden Einzelstrebens führen. Dabei ist zu bemerken, daß dieser Kollektivismus sich nicht etwa als Form eines neuen Ganzheitsdenkens darstellte; er hatte mit dem Universalismus und dem sog. organischen Prinzip nichts gemein. Sein Ausgangspunkt war die Masse, d. h. keine in sich geschlossene formgeordnete Einheit, sondern eine unbestimmte Anzahl isolierter Einzelwesen, deren wichtigstes Bindemittel in der gleichen Interessenlage und dem gemeinsamen Gegensatz gegen die herrschende Interessentengruppe bestand. Huber[1]) formuliert diesen Unterschied wie folgt: „Während der Universalismus eine wirkliche, lebendige Einheit und Ganzheit als Mitte des geschichtlichen Werdens ansieht und damit eine konservative politische Gestaltung vorbereitet, kennt der Kollektivismus nur die interessenverbundene Masse von Einzelmenschen, die zu nichts anderem befähigt ist, als eine Interessenwirtschaft und einen Interessenstaat aufzurich-

1) Die Gestalt des deutschen Sozialismus, S. 19.

ten." Aus der „natürlichen Gegensätzlichkeit"[1]) zwischen den beiden Partnern des Arbeitsverhältnisses konstruierte man einen unüberbrückbaren Interessengegensatz und erhob diesen zu einer allgemein gültigen Norm, die alle staatlichen Maßnahmen und alle Beziehungen der im Wirtschaftsleben stehenden Personen beherrschte. So benutzte man diese Interessengegensätze zur Trennung der Wirtschaftsträger und leitete aus ihnen die Notwendigkeit des Klassenkampfes ab. Die Auseinanderreißung zusammengehöriger Wirtschaftskräfte war somit das Werk menschlich-subjektiver Bestrebungen, die Verwirklichung einer Forderung, die ausschließlich an dem — zweifellos objektiv gegebenen — Interessengegensatz der verschiedenen Wirtschaftskräfte orientiert war und daraus ihre totale Unverbundenheit machte[2]). Die Verewigung des Klassenkampfes aber mußte solange das Ziel der Gewerkschaftspolitik bleiben, bis die bestehende freie Unternehmer- und Konkurrenzwirtschaft restlos beseitigt und dafür eine zentralistische Versorgungswirtschaft aufgerichtet war. Es war das entscheidende Merkmal der Nachkriegssozialpolitik, daß in ihr eine der zentralen Ideen des marxistischen Sozialismus[3]) und da-

1) Damit sind die tatsächlich vorhandenen und niemals, solange es Arbeitsverhältnisse gibt, zum Verschwinden zu bringenden Interessenverschiedenheiten zwischen den Partnern des Arbeitsverhältnisses gemeint, die darin bestehen, daß die einen möglichst viel Lohn verdienen wollen, die anderen hingegen — aus dem Bestreben heraus, ihren Betrieb rentabel zu gestalten — möglichst wenig Lohn bezahlen wollen. Vgl. Mansfeld-Pohl, Kom. z. AOG, Einl. S. 22: „... die natürlichen Interessengegen-Sätze, deren Verkennung eine arge Täuschung wäre, ..." und S. 10 Anm. 2 dieser Arbeit.

2) Bezeichnend Winnig, Der weite Weg, S. 274, 275, der Lensch wie folgt sprechen läßt: „Der Klassenkampf ist nicht objektiv gegeben. Gegeben ist nur ... der nackte Gegensatz zwischen dem, der den Arbeitslohn kriegt, und dem, der ihn bezahlen soll. Der Prolet sagt: Her! Der Kapitalist sagt: So wenig wie möglich! Das ist der objektiv gegebene Gegensatz. Dergleichen hat es immer auf der Welt gegeben — bloß nicht zwischen so vielen Menschen wie heute. Der Klassenkampf ist nicht da — den wollen wir, er ist eine Forderung; wir tragen ihn hinein, weil wir Revolutionäre sind."

3) Dieser fand seine äußere Ausdrucksform in dem bekannten Manifest von Marx und Engels im Jahre 1848, nach welchem es keinen Augenblick zu unterlassen war, „bei den Arbeitern ein möglichst klares Bewußtsein über den feindlichen Gegensatz zwischen Bourgeoisie und Proletariat, d. h. in diesem Falle zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern herauszuarbeiten" — an die Stelle des individualistischen-liberalistischen Prinzips (Absolute Bevorzugung des Individuums und Anerkennung seiner

mit der Wirtschaftsdemokratie, nämlich die des Klassenkampfes zur rechtlichen Anerkennung gelangt war. Da sich nämlich — wie wir oben[1]) schon betont haben — die wirtschaftsdemokratischen Klassen- und Interessenbestrebungen der Gewerkschaften nicht nur gegenüber der Unternehmerschaft, sondern auch gegenüber dem Staate durchsetzten, orientierten sich dessen Eingriffe nicht an dem Allgemeinwohl und den Gesamterfordernissen der Volkswirtschaft, sie erfolgten auch nicht unter dem Gesichtspunkt des Ausgleiches und der Befriedung sozialer Spannungen, sondern waren wesentlich klassenbetont. Es war — neben jenem materialistischen Geist, der die Arbeitskraft des Menschen als Ware ansah — ein Geist der Trennung und des Kampfes, der diese ganze Sozialpolitik mit ihrer starken Hervorhebung aller Gegensätzlichkeiten durchzog. Der Klassenkampfgedanke brachte es auch mit sich, daß jedwede Organisierung der Wirtschaftskräfte eine horizontale Schichtung der einzelnen Interessengruppen (Unternehmer, Arbeiter, Angestellte) innerhalb der Ganzheiten der Wirtschafts- und Produktionszweige, der Unternehmungen und Betriebe hervorrief und so — im Gegensatz zu einer berufsständischen Sozialordnung — das Gefüge jener Ganzheiten in seinem an sich vertikal geschichteten Aufbau zerriß. Mansfeld[2]) spricht treffend von dem „Zeitalter der Organisierung von Gegensätzen" und Albrecht[3]) bezeichnet die gesamte Sozialordnung dieser Zeit wegen des bewußt hervorgekehrten, rein interessenmäßig bestimmten und klassenbetonten Gegensatzes zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer als „Sozialordnung des Klassengegensatzes der Wirtschaftskräfte." Die Beeinflussung der Sozialpolitik durch diese Gegebenheiten kennzeichnet er mit folgenden Worten: „Die Sozialordnung des Klassengegensatzes der Wirtschaftskräfte hat in der Nach-

absoluten Freiheit) sollte das antiindividualistische Prinzip (Herrschaft der Masse mit völliger Negation des Individuums sowohl auf wirtschaftlichem wie auf politischem Gebiet) treten. Der Weimarer Staat war ein Kompromiß zwischen diesen beiden, nämlich zwischen liberalistischem und marxistisch-sozialistischem Denken.

1) S. S. 8, 9.

2) Organisierung des Vertrauens, DAR 1933, S. 79.

3) Geschichtl. und soziologische Begründung der berufsständischen Sozialordg., Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat., III. Folge, Bd. 83 (1933), S. 20 unten.

kriegszeit dadurch erhöhte Bedeutung erlangt, daß sie sozusagen in den Staat eingegangen und von ihm in umfassendem Maße in Gestalt gesetzlicher Einrichtungen und Maßnahmen gefestigt worden ist. Die ganze Sozialpolitik der Nachkriegszeit trägt ein den Gegebenheiten und den von diesen aus darüber hinaus gestellten Forderungen dieser Sozialordnung entsprechendes Gepräge“[1]).

§ 2.

Der rechtliche Niederschlag der Nachkriegssozialpolitik im Arbeitsrecht.

Bei dem engen Zusammenhang zwischen Sozialpolitik und Arbeitsrecht[2]) konnte die Entstehung eines übersteigert kollektivistischen Arbeitsrechtes, das sich auf dem Grundsatz der „sozialen Gegenspielerschaft“ der Interessenverbände aufbaute, nicht ausbleiben. Wenn man gelegentlich von „gewerkschaftlichem Arbeitsrecht“[3]) gesprochen hat, so ist diese Bezeichnung durchaus zutreffend, da das Arbeitsrecht in seinen Grundlinien der wirtschaftsdemokratischen Programmatik der Gewerkschaften entsprach und sein soziologischer Sinn wesentlich darin beruhte, daß man den letzteren wichtige sozialpolitische Funktionen übertrug.

I.

Die lückenlose Durchführung des Systems der Nachkriegssozialpolitik zeigte sich auf allen arbeitsrechtlichen Gebieten, von der überbetrieblichen Sphäre der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen an bis hinab in die Sphäre des einzelnen Betriebes. Wieder waren es die gleichen Tendenzen, die hier zum Ausdruck kamen: Neben der Vorstellung zweier sich gegenüberstehender Klassen, die Idee, die gesellschaftlichen Probleme über eine demokratische Wirtschaftsverfassung lösen zu können, und die übersteigert kollektivistischen

1) Albrecht, Jahrb. f. Nat.-Ök. u. Stat., III. Folge Bd. 83 (1933), S. 21.

2) Vgl. die Einleitung dieser Arbeit.

3) So z. B. der frühere Referent im Reichsarbeitsministerium Potthoff, Die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, Jahrb. f. Sozialpol. 1930, S. 49 unten.

Anschauungen. Die Grundlage bildete das Tarifvertragssystem[1]), nach welchem sich die Vertragsparteien als reine Klassen- und Interessenorganisationen in zwei Fronten gegenüberstanden und das heikle Thema der Lohnregelung nicht so sehr eine Frage der verantwortungsbewußten wirtschaftlichen Überlegung, als vielmehr eine solche des reinen Machtkampfes war. Die Schaffung der Tarifverträge lief, als Ganzes gesehen, auf eine Zurückdrängung des staatlich gesetzten Rechtes hinter das Wirtschaftsinteresse der beteiligten Verbände hinaus. Daß damit eine scharfe Grenzziehung zwischen Gesetz und Vertrag unmöglich wurde, paßte durchaus in den Rahmen der allgemeinen Entwicklung hinein, da die rechtliche Ordnung auch sonst in weitem Umfang nicht mehr durch das Gesetz bestimmt wurde, sondern durch „das Formular der Verbände, die Konditionen großer Konzerne, die Bedingungen ganzer Vereinigungen anonymer Gesellschaften, die Arbeitsordnungen der Fabriken und die Hausordnungen der Mietskasernen"[2]). Im Gebiet des Arbeitsrechtes erreichte dieses „Nebenregiment" der damaligen Wirtschafts-Großmächte seinen Höhepunkt, als § 11 des Arb. GG. vom 23. Dezember 1926 den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ein Vorrecht in der Prozeßvertretung der Parteien einräumte und § 20 des gleichen Gesetzes deren weitgehende Mitwirkung bei der Berufung der Beisitzer statuierte.

Die gleichen Grundsätze fanden sich in den sozialpolitischen Einrichtungen auf dem Gebiete der Arbeitsmarktpolitik. Hier wurde durch ein — inzwischen in wesentlichen Punkten geändertes — Gesetz[3]) vom 16. Juli 1927 eine Arbeitsmarktorganisation auf der Grundlage der sog. wirtschaftlichen Selbstverwaltung ins Leben gerufen, die von dem richtigen Gedanken ausging, zwischen den Partnern des Arbeitsmarktes[4])

1) Tarifvertragsverordnung vom 23. Dez. 1918. Samt den auf Grund dieser Verordnung erlassenen Bestimmungen aufgehoben durch § 65 II Z. 6 AOG.

2) Hedemann, Grundzüge des Wirtschaftsrechts, S. 12.

3) Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. Juli 1927.

4) Das Wort ist bezeichnend für die materialistische Auffassung: Arbeit = Ware. Vgl. oben S. 11.

müsse zum Zwecke einer nützlichen Zusammenarbeit eine engere Verbindung geschaffen werden. Die erfolgreiche Durchführung dieses Gedankens hätte freilich zur Voraussetzung gehabt, daß man die Arbeitsmarktorgane nicht aus Interessenvertretungen von Klassengruppen gebildet hätte[1]). Denn dadurch schuf man lediglich einen neuen Kampfplatz für die Austragung der Klasseninteressen und sicherte den Gewerkschaften in allen Fragen der Arbeitsmarktpolitik einen maßgebenden Einfluß zu.

Auch in die Organe des gesetzlichen Schlichtungswesens[2]) waren die Vertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Interessensachwalter, also als „soziale Gegenspieler" und Klassenrepräsentanten eingeschaltet[3]). Damit hatte man diese Organe von vornherein jeglicher Verantwortlichkeit für die Förderung oder Nichtförderung des Wirtschaftszweiges, dem sie angehörten, entkleidet. Der Vertreter des Arbeitgeberverbandes kämpfte um den Profit, der des Arbeitnehmerverbandes um möglichst hohen Lohn. Der staatlich bestellte Schiedsrichter aber, der den Streit entschied, war seinerseits wiederum nichts anderes, als der Exponent der im Augenblick gegebenen politischen und interessenparteilichen Machtkonstellation. Charakteristisch für die praktische Wirksamkeit der Schlichtungsverordnung sind die beiden Jenaer Dissertationen von Meijer[4]) und Krüger[5]), in welchen für zwei wichtige Wirtschaftszweige nachgewiesen worden ist, daß seit Einführung der behördlichen Schlichtung auch nicht die kleinste Meinungsverschiedenheit über die jeweiligen Arbeitsbedingungen im Wege gütlicher Einigung gelöst wurde, sondern stets dem „gesetzlich sanktionierten Interessenkampf mit taktischer Ausrichtung auf den als wahrscheinlich errechneten Spruch

1) Vgl. §§ 6 I 2, 7 I 1, 17 I 3, 4, 26 III 1 G. über Arbeitsverm. und Arbeitsl.-Vers. v. 16. Juli 1927.

2) Verordnung über das Schlichtungswesen v. 30. Okt. 1923. Samt der Ausf.-Vdg. v. 29. Dez. 1923 aufgehoben durch § 65 II Z. 7 AOG.

3) Vgl. § 1 III Schlicht.-Vdg.; §§ 2 I, 3 IV, 4 I 2 Ausf.-Vdg.

4) Die Bedeutung der Schlichtungstätigkeit für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der nordwestdeutschen Großeisenindustrie (1931).

5) Das Schlichtungswesen i. mitteldeutsch. Braunkohlenbergbau (1931).

des behördlichen Schiedsrichters"[1]) überantwortet wurde. Die arbeitsrechtlichen Beispiele für die Durchführung des Systems der Nachkriegssozialpolitik ließen sich beliebig vermehren. Nicht zuletzt stellte sich auch das Betriebsrätesystem[2]), dessen Stellung uns hier ja besonders interessiert, als Verwirklichung der im § 1 dieser Arbeit aufgezeigten Grundgedanken dar.

II.

Die Forderung der Betriebsdemokratie, d. h. die Forderung nach Einräumung von Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrechten der Arbeitnehmer im Betrieb gehörte auch in den Rahmen der wirtschaftsdemokratischen Programmatik[3]) und wurde in der sozialpolitischen Gesetzgebung der Nachkriegszeit in der Form der Betriebsräte — jener Repräsentativvertretung der Arbeitnehmerschaft im Betrieb — verwirklicht. Neben dieser wirtschaftsdemokratischen (sozialistischen) Bewegung waren es noch zwei andere soziologisch einflußreiche Entwicklungslinien, die zum Betriebsrätegesetz (BRG) hinführten, nämlich die sozial-reformatorische Bewegung und die Rätebewegung. Das BRG vom 4. Februar 1920, in welchem die in Einzelfragen sehr voneinander abweichenden Forderungen dieser drei Richtungen ihre teilweise Anerkennung und formale Befriedigung gefunden hatten, war nichts anderes als die machtpolitische Resultante des Kampfes dieser drei Ideologien, in welchem die Rätebewegung an sich unterlag und die beiden anderen sich in dem gemeinsamen Bestreben, die Vormachtstellung der Gewerkschaften zu sichern, zu einem Kompromiß zusammenschlossen.[4]) Inwieweit nun diese verschiedenartigen Bestrebungen im einzelnen verwirklicht oder nicht verwirklicht wurden, interessiert hier nicht. Wir können uns mit der Feststellung begnügen, daß der Betriebsrat als Vertreter

1) Albrecht, V. Klassenk. z. soz. Frieden, S. 75.

2) Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 (BRG). Samt den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen und Bestimmungen aufgehoben durch § 65 II. Z. 1 AOG.

3) Vgl. Naphtali, Wirtschaftsdemokratie S. 16, 151 ff., 177 Z. 4 und die Bekanntmachung der Reichsregierung von Weimar vom 1. März 1919.

4) Ausführlich werden diese soziologischen Grundlagen des BRG behandelt von Brigl-Matthiaß, Das Betriebsräteproblem, § 1.

der Arbeitnehmerschaft im Betrieb, praktisch eine reine wirtschaftliche Interessengruppenvertretung[1]) war, die auf der typisch wirtschaftsdemokratischen Auffassung beruhte, daß jedwedes Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrecht der Arbeitnehmer einzig und allein durch Schaffung eines Interessenorganes verwirklicht werden könne[2]). Hierzu kam, daß schon das Gesetz selbst in weitem Umfang eine Einwirkungsmöglichkeit der Gewerkschaften auf die Betriebsräte und ihre Beteiligung an den Aufgaben der letzteren vorsah. Gewerkschaft und Betriebsrat waren nach dem BRG nicht koordiniert, d. h. als gleichberechtigte Glieder einer Zweckkette nebengeordnet, sondern standen im Verhältnis der Subordination des Betriebsrates unter die Gewerkschaft[3]). Von größter Bedeutung in dieser Beziehung war ferner, daß die Betriebsräte infolge der weitgehenden gesetzlichen Schutzbestimmungen[4]) ruhig eine einseitig gewerkschaftliche Interessenpolitik betreiben konnten, ohne eine Maßregelung durch den Unternehmer befürchten zu müssen. Nimmt man zu dieser gesetzlichen Überordnung der Gewerkschaften noch die Tatsache hinzu, daß der größte Teil der Betriebsräte freigewerkschaftlich organisiert war, so kann es nicht wundernehmen, daß das Handeln breiter Betriebsräteschichten durch das Bekenntnis zur Klassenkampfidee, durch die Verneinung der gegenwärtigen Wirtschaftsordnung und durch den weltanschaulichen Gegensatz zum Unternehmer bestimmt wurde, dem sie damit — trotz guter persönlicher Beziehungen im Einzelfall — prinzipiell immer

1) Vgl. § 3 III dieser Arbeit.

2) Vgl. oben § 1.

3) Zu nennen ist da vor allem die grundlegende Bestimmung des § 8 BRG, nach welcher die Befugnisse der Gewerkschaften durch das BRG nicht berührt wurden; ferner der Primat des Tarifvertrages — der ja nach § 1 I T. Vertr.-Vdg. von den Gewerkschaften abgeschlossen wurde — und die Betrauung des Betriebsrates mit der Überwachung der Durchführung von Tarifverträgen, §§ 62, 63, 64, 66 Z. 3 u. 5, 71 I, 78 Z. 1, 96 II Z. 1, 81 III BRG. Vgl. auch §§ 47, 61 II, 66 Z. 4 u. 6 BRG.

4) Vgl. §§ 95—97 BRG, die eine ungehinderte Tätigkeit der Betriebsvertretungen gewährleisteten und sowohl die Kündigung als auch die Versetzung von Betriebsratsmitgliedern außerordentlich erschwerten.

In Gewerkschaftskreisen wurden diese §§ — wie nicht anders zu erwarten — vielfach als die wichtigsten des ganzen BRG angesehen.

ablehnend gegenüberstanden[1]). In der Praxis führte diese gesetzliche Subordination zu einer derart starken Einschaltung der „wirtschaftlichen Arbeitnehmervereinigungen" in die Betriebsrätepolitik („Vergewerkschaftlichungsprozeß der Betriebsräte"), daß man die Betriebsräte geradezu als die Exponenten der Berufsverbände bezeichnet hat. Damit aber mußte die Durchführung des an und für sich gesunden Gedankens, im Betriebe — nicht etwa in überbetrieblichen Verhältnissen — einen Ansatzpunkt für die gerechte Gestaltung des Verhältnisses zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer zu suchen, von vornherein auf Schwierigkeiten stoßen, wenn nicht gar zum Scheitern verurteilt sein. Die Lösung des BRG war praktisch nichts anderes als eine Übertragung dessen, was in der Verteilungssphäre sozialpolitisch gestaltet worden war, auf die Produktionssphäre. So wie man dort die naturgegebenen Gegensätzlichkeiten betont, ja, in der Form der Gewerkschaften geradezu organisiert hatte, so schuf man auch hier — unter Auseinanderreißung zusammengehöriger Wirtschaftskräfte — eine Organisation des Interessengegensatzes, die in den weitaus meisten Fällen lediglich Hilfsinstrument für die Erfüllung gewerkschaftlicher Bestrebungen war. Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß der Betriebsrat in den Rahmen der Nachkriegssozialpolitik durchaus hineinpaßte, ja, daß er darüber hinaus — in der Praxis — geradezu die Verwirklichung der Bestrebungen darstellte, welche den Grundcharakter dieser Politik bestimmten. Wenn § 1 des BRG nicht nur von der Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen, sondern auch davon sprach, daß der Arbeitgeber in der Erfüllung der Betriebszwecke zu unterstützen sei, so ändert das an dieser Feststellung nichts. Bei der Behandlung der Aufgaben des Betriebsrates wird zu zeigen sein, daß sich dieser vom Gesetz aufgestellte Dualismus praktisch als unüberbrückbar erwies.

---

1) Die Metallarbeiterzeitung Nr. 7/8 v. 25. 2. 1922 schrieb bezeichnend: „Der Betriebsrat ist Sozialist und Klassenkämpfer, er ist bestrebt, in den Produktionsgang einzudringen und vertritt rücksichtslos die Wünsche seiner Kollegen, daher sucht der Unternehmer sich seiner zu entledigen."

§ 3.

Die Aufgaben des Betriebsrats.

Die Aufgaben der Betriebsräte bestimmte das Gesetz dem Grundsatze nach in seinem § 1 und bezeichnete als solche:

1. Die Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber,

2. die Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke.

In der Literatur[1]) pflegte man den unter 1. genannten Aufgabenkreis allgemein als den sozialpolitischen[2]), den unter 2. genannten als den wirtschaftlichen oder produktionspolitischen[3]) Aufgabenkreis zu bezeichnen. Während die Erfüllung des letzteren stets Betriebsratsangelegenheit war, war der Betriebsrat für die Erfüllung des ersteren Aufgabenkreises nur dann zuständig, wenn es sich um Angelegenheiten handelte, die alle Arbeitnehmer angingen. Sonderinteressen, welche die Gruppen der Arbeiter und Angestellten berührten, wurden nach § 6 BRG von den Gruppenräten[4]) wahrgenommen.

I.

Da die Betriebsvertretungen auf ersterem Gebiet die Fortsetzung der alten Arbeiter- und Angestelltenausschüsse darstellten, auf letzterem Gebiet aber an die Fabrikausschüsse der Frankfurter Nationalversammlung erinnerten, erscheint ein kurzer Rückblick auf diese geschichtlichen Vorläufer angebracht und notwendig.

1) Vgl. z. B. Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. AR's II, § 67 I 1, 2.

2) §§ 66 Z. 3—9, 74, 75, 76, 77, 78 Z. 1—9, 80 ff. BRG.

3) §§ 66 Z. 1 u. 2, 67, 70—74 BRG.

4) Arbeiter- und Angestelltenräte, die nach 15 II BRG durch die Arbeitermitglieder und die Angestelltenmitglieder des Betriebsrats gebildet wurden.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, daß die formale Unterscheidung zwischen Betriebsrat und Gruppenräten in der vorliegenden Arbeit regelmäßig außer acht gelassen wird und mit dem Begriff „Betriebsrat" schlechthin immer der Inbegriff aller Befugnisse der Betriebsvertretung gemeint ist. Mit der Bezeichnung „Betriebsrat" Betriebsvertretung als solche werden dann auch der Arbeiter- und Angestelltenrat gedeckt.

Der Gedanke, innerhalb des Betriebes eine Arbeitnehmervertretung zu errichten, hat sich im 19. Jahrhundert entwickelt. Als erste Vorläufer des späteren Betriebsrats muß man — wenigstens der Idee nach — jene berühmten Fabrikausschüsse bezeichnen, die der volkswirtschaftliche Ausschuß der Frankfurter Nationalversammlung (1848/49) in den §§ 42 und 43 des Entwurfs einer Gewerbeordnung vorgesehen hatte. Ihre Aufgabe sollte sein, Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitern zu schlichten, an der Aufstellung einer Fabrikordnung mitzuwirken, „durch Belebung des Interesses der Arbeiter an der Fabrikanstalt fördernd auf die Industrie zu wirken" u. a. Der Entwurf ist niemals Gesetz geworden. Seine Verwirklichung hätte nicht die Schaffung eines Interessengruppenorgans im wirtschaftsdemokratischen Sinne bedeutet, sondern die vertikale Verbindung der verschiedenen Aufgabenträger innerhalb des Betriebes zum Ausdruck gebracht. Sie wäre eine wirkliche Betriebsverbandsvertretung gewesen, wobei unter „Betriebsverband" nicht nur die Gesamtheit der Arbeitnehmerschaft eines Betriebs[1]), sondern alle an der Betriebsleistung Beteiligten zu verstehen sind[2]).

Mit der Ausbreitung der Industriewirtschaft bildeten die Unternehmer in der Folgezeit vielfach von sich aus sog. freiwillige Arbeiterausschüsse, über deren Stellung und Funktionen man sich freilich nicht ganz einig war. Denn während Hitze (1881) in der von ihm redigierten Zeitschrift „Arbeiterwohl"[3]) meinte: „Der Grundgedanke der Ältestenausschüsse ist eine lebendige, eine gegenseitig gebende und empfangende Verbindung zu schaffen zwischen Fabrikherr und Arbeiterschaft, daß sie sich verstehen, zusammen raten und taten und als Zusammengehörige sich fühlen lernen", forderte Schmoller (1889) in einem Vortrag vom 30. Dezember 1889[4]): „Die Aufgabe der Arbeiterausschüsse ist, ein Kompromiß herbeizuführen zwi-

1) So nahezu die gesamte arbeitsrechtliche Literatur vor der nat.-soz. Revolution; z. B. Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. AR's II, § 54.

2) Insoweit ähnelte der Fabrikausschuß der Frankfurter Nationalversammlung dem heutigen Vertrauensrat. Vgl. §§ 6 III, 7, 8 dieser Arbeit.

3) Jahrg. 1 (1881) Heft 5, S. 85: Das Ältestenkollegium in der Fabrik.

4) Zitiert nach Brauns, Das Betriebsrätegesetz, S. 23.

schen den Herrschaftsverhältnissen der Unternehmer und dem Ideal der Gleichheit, wie es den Arbeitern und Angestellten vorschwebt"[1]).

Die erste gesetzliche Regelung fand die Betriebsorganisation durch das Arbeiterschutzgesetz vom 1. Juni 1891, auf welchem § 134 h der Gewerbeordnung[2]) beruhte. Danach wurde die Einrichtung von Arbeiterausschüssen nicht zwingend vorgeschrieben, sondern nur für die freiwillig geschaffenen bestimmte Vorschriften aufgestellt, insbesondere darüber, inwieweit ihnen Mitwirkungsrechte beim Erlaß von Arbeitsordnungen zustanden. Größere praktische Bedeutung kam diesen Arbeiterausschüssen nicht zu.

Der nächste Fortschritt geschah auf demjenigen Gebiete der Wirtschaft, auf welchem die meisten öffentlichen Interessen bestanden, nämlich im Bergbau. Nach den Novellen zum preußischen Berggesetz (1865) von 1905 und 1909 mußten alle Betriebe mit über 100 Arbeitern Arbeiterausschüsse einrichten, deren Aufgabe im wesentlichen wieder darin bestand, beim Erlaß von Arbeitsordnungen mitzuwirken und für gutes Einvernehmen innerhalb der Belegschaft und mit dem Arbeitgeber Sorge zu tragen.

Die Kriegszeit brachte dann die erste reichsgesetzliche Regelung mit dem Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5. Dezember 1916, nach dessen § 11 in allen gewerblichen Hilfsdienstbetrieben mit über 50 Arbeitern oder Angestellten Arbeiter- und Angestelltenausschüsse zu errichten waren. Zu deren Aufgaben und Rechten kam außer denjenigen, die man ihnen in Anlehnung an die preußischen Berggesetznovellen eingeräumt hatte, noch das bedeutsame Recht hinzu, im Falle einer Nichteinigung über Löhne und Arbeitsbedingungen, die durch das gleiche Gesetz geschaffenen Schlichtungsausschüsse anzurufen. Bei dieser Gelegenheit soll auch darauf hingewiesen werden, daß mit dem Hilfsdienstgesetz von 1916 ein neuer

1) Vgl. auch Schmoller, Zur Sozial- und Gewerbepolitik, S. 379—440. Ebenso: Oechelhäuser, Die sozialen Aufgaben der Arbeitgeber, S. 34; Böhmert, Eine Untersuchung über Arbeiterausschüsse und Ältestenkollegien, Arbeiterfrage 1889, S. 439.

2) Wurde durch § 104 Z. V BRG aufgehoben.

Entwicklungsabschnitt in der Geschichte des Arbeitsrechtes eingeleitet wurde. Hier gewährte der Staat erstmalig den Kollektivvereinbarungen, die von den Arbeitnehmervereinigungen abgeschlossen wurden, seinen Schutz, indem er sie anerkannte. Damit wurde die Epoche eines überspitzten Individualismus, deren Anfänge mit der zu Beginn des 19. Jahrhunderts einsetzenden Industrialisierung und der um dieselbe Zeit einsetzenden Ausprägung des Wirtschaftsliberalismus zusammenfallen, abgelöst durch die Epoche eines ebenso überspitzten Kollektivismus mit den hinlänglich bekannten Folgen.

Da nach Beendigung des Krieges das Hilfsdienstgesetz außer Kraft trat, die bewährte Einrichtung der Arbeiterausschüsse aber beibehalten werden sollte, sah die Tarifverordnung vom 23. Dezember 1918 in ihrem II. Abschnitt (§§ 7—14)[1]) ebenfalls deren obligatorische Errichtung vor, und zwar in Betrieben mit mindestens 20 Arbeitern oder Angestellten. Der Errichtungszwang wurde auf alle öffentlichen Betriebe, Verwaltungen, Büros, ja sogar auf die Landwirtschaft ausgedehnt, wobei alle Mitglieder in unmittelbarer geheimer Verhältniswahl gewählt wurden. In dem Maße, wie der Aufgabenbereich der Ausschüsse erweitert wurde, zeigte sich immer deutlicher eine der wirtschaftsdemokratischen Programmatik entsprechende Entwicklungstendenz, d. h. eine starke Betonung der wirtschaftlichen Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber und damit die allmähliche Schaffung eines reinen Interessenvertretungsorgans[2]). Weiter kam hinzu, daß sie — soweit kein Tarifvertrag da war — bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken hatten, und zwar im Einvernehmen mit den Gewerkschaften[3]). Somit wurde — für die Weiterentwicklung gleichfalls kennzeichnend[4]) — auch hier schon die Verbindung zwischen Betriebsvertretung und Gewerkschaft statuiert.

1) Dieser wurde durch § 104 Z. I BRG aufgehoben.

2) Vgl. § 13 I 1 T. Vertr.-Vdg. in der ursprünglichen Fassung: „Die Arbeiterausschüsse und Angestelltenausschüsse . . . haben die wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und der Angestellten in dem Betriebe, der Verwaltung oder dem Büro *dem Arbeitgeber gegenüber* wahrzunehmen."

3) § 13 I 3 T. Vertr.-Vdg. in der ursprüngl. Fassung.

4) Vgl. oben S. 21.

Die letzten Etappen auf dem Wege zum BRG bildeten dann der Regierungsaufruf vom 1. März 1919, der die konstitutionelle Fabrik auf demokratischer Grundlage versprach und schließlich der Räteartikel 165 der Weimarer Reichsverfassung.

Der geschichtliche Rückblick zeigt die Richtigkeit der oben aufgestellten Behauptung. Die Regelung des BRG bei der Festsetzung der „sozialpolitischen Aufgaben" des Betriebsrats erinnert an die Arbeiter- und Angestelltenausschüsse, die Umreißung der „produktionspolitischen Aufgaben" hingegen an die Fabrikausschüsse von 1848/49.

II.

Die Bestimmung, daß der Betriebsrat die gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten gegenüber dem Arbeitgeber wahrzunehmen hatte, setzt uns nicht in Erstaunen, da sie den sozialpolitischen Anschauungen der Nachkriegszeit durchaus entsprach. Ihr Ausgangspunkt war die unvermeidbare Gegnerschaft zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer. Letzterer war der „soziale Gegenspieler" des Betriebsrats. Damit enthielt diese erste Aufgabe „die gesetzlich sanktionierte Verpflichtung, den Klassenkampf im Betrieb in bestimmten vorgeschriebenen Formen zu erfüllen. Sie betonte das Trennende und setzte es an erste Stelle der Aufgaben, die den Räten gestellt waren"[1]). In den Rahmen dieses Tätigkeitsbereiches fiel beispielsweise die Sorge für die Durchführung von Schiedssprüchen[2]) und Tarifverträgen[3]), und das Eintreten für die Wahrung der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmerschaft[4]).

Die zweite (produktionspolitische) Aufgabengruppe hingegen, die „Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung

1) Schuhmann-Brucker, Sozialpolitik im neuen Staat, S. 502.
2) § 66 Z. 4 BRG.
3) § 78 Z. 1 BRG (Aufgabe des Gruppenrats!).
4) § 66 Z. 6 BRG

der Betriebszwecke" befand sich — so wie sie auf dem Papier stand — in einem absoluten Gegensatz zur „sozialpolitischen" Aufgabengruppe. In der wirtschaftsdemokratischen Nachkriegssozialpolitik stellte sie — nach dem, was im § 1 darüber ausgeführt wurde — notwendig einen „Fremdkörper"[1]) dar. Wie sich der Gesetzgeber diese „Unterstützung des Arbeitsgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke" gedacht hatte, war in den §§ 66 Z. 1, 2 und 70—74 BRG eingehend dargelegt. Danach hatte der Betriebsrat beispielsweise für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen[2]), ferner an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuarbeiten[3]). Zur Durchführung dieser Aufgaben, die ja einen — wenn auch nur beschränkten — Einfluß auf die Betriebsleitung bedingten, verlieh ihm das Gesetz gewisse Einsichts- und Kontrollrechte. So hatte er das Recht, Auskunft über Betriebsvorgänge zu verlangen[4]) und alljährlich die Vorlage der Betriebsbilanz zu beanspruchen[5]). Sogar in den Aufsichtsrat, in dessen Hand doch vielfach nicht nur die Überwachung, sondern auch die entscheidende Leitung des Unternehmens lag, konnten Betriebsratsmitglieder entsandt werden und dort gleichberechtigt mit den anderen Mitgliedern tätig sein[6]). Es kann dahin gestellt bleiben, inwieweit die Auffassung zutrifft, die Worte „Unterstützung . . . in der Erfüllung der Betriebszwecke" im § 1 BRG hätten geradezu die Aufstellung eines neuen — über die bloße Interessenvertretung der Arbeitnehmer hinausgehenden — Grundgedankens der Wirtschaftsverfassung bedeutet, nach welchem die Förderung der Wirtschaft — innerhalb des Betriebes die Förderung der Betriebsleistung — gemeinsame Aufgabe aller an der Wirtschaft Beteiligten sei[7]).

---

1) Schuhmann-Brucker, Sozialpolitik im neuen Staat, S. 502.

2) § 66 Z. 1 BRG.

3) § 66 Z. 2 BRG.

4) § 71 BRG.

5) § 72 BRG.

6) § 70 BRG; Gesetz über die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern in den Aufsichtsrat v. 15. Febr. 1922 mit Wahlordnung v. 23. März 1922.

7) So Flatow—Kahn-Freund, Komm. z. BRG, § 1 Anm. 4.

III.

Uns interessiert hier die Frage, wie der Betriebsrat seinen beiden in hohem Maße gegensätzlichen Aufgaben: Interessenvertretung zugunsten der Arbeiterschaft — Mitwirkung an der Erfüllung der Betriebszwecke und Wahrnehmung der Gemeininteressen gerecht geworden ist, wie er in der Praxis den Interessenkonflikt, in welchen ihn dieser zweifache Aufgabenkreis notwendig bringen mußte, gelöst hat. Da aber ist fest zustellen, daß sich die Betriebsräte bei der Lösung dieses Konfliktes in den weitaus meisten Fällen nicht an den Hinweis des § 68 BRG hielten, wonach sie „dahin zu wirken hatten, daß von beiden Seiten Forderungen und Maßnahmen unterlassen wurden, die das Gemeinwohl schädigten", sondern daß sie — wie wir oben Seite 15, 16 schon betont haben — in ihrer tatsächlichen Aufgabenerfüllung nichts anderes waren als Arbeitnehmerorgane, die ihrem „sozialen Gegenspieler" als Interessengegner gegenüberstanden — als Ganzes gesehen, eine Übertragung des in Gewerkschaft und Arbeitgeberverband verkörperten Interessengegensatzes zwischen Unternehmerschaft und Arbeitnehmerschaft auf den Betrieb[1]). Ihre Bestätigung fand diese Behauptung durch zahlreiche Berichte aus der Praxis, die nicht nur von Interessentengruppen, sondern auch von amtlichen Stellen, insbesondere von den Gewerbeaufsichtsbeamten herrührten. So stellte die Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände e. V. in ihrem Geschäftsbericht für die Jahre 1923 und 1924 auf Seite 75 fest, daß beide Berichterstattergruppen, d. h. sowohl die Interessentengruppen, als auch die amtlichen Stellen, in den Grundzügen darin einig seien, daß der Betriebsrat im allgemeinen durch seine Tätigkeit das zweite Ziel, nämlich durch Zusammenarbeit mit dem

1) Bezeichnend Hildebrand, Unmöglichkeiten und Möglichkeiten der Betriebsdemokratie, bei Potthoff, Die sozialen Probleme des Betriebes, S. 187: „ . . . und die Betriebsvertretung bekümmerte sich nur um die nächstliegenden Wünsche, Beschwerden, Kirchturmsinteressen der Belegschaft, nicht um die Betriebsaufgaben, die produktive Betriebsentwicklung. Man kann die Betriebsrätepraxis geradezu als den Nachweis der Nichtbefähigung für die Betriebsdemokratie ansehen, wenn man unter Betriebsdemokratie nicht nur die Vertretung engster Arbeitnehmer-Augenblicksinteressen, sondern sinngemäß die Übernahme der Verantwortung für die produktive Betriebsleistung versteht."

Arbeitgeber die Produktion zu fördern, nicht erfüllt habe und in den weitaus meisten Fällen auch nicht das Bemühen gezeigt habe, diese Ziele zu erreichen. In dem Bericht hieß es wörtlich[1]: „Die deutsche Arbeitgeberschaft hat gleich zu Beginn der Beratungen über das BRG darauf hingewiesen, daß ein Versuch einer gesetzlichen Vereinigung dieser beiden Aufgaben sozialpolitischer und wirtschaftspolitischer Art in der Hand einer Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft im Betriebe zu Mißerfolg führen muß, da bei der wirtschaftspolitischen Anschauung der überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmerschaft im gegenwärtigen Zeitabschnitt die beiden Aufgabegebiete noch unvereinbare Gegensätze sind. Was die Vereinigung bereits damals vorausgesagt hat, ist eingetreten: Die Betriebsräte haben in ihrer überwiegenden Mehrheit lediglich ihre Aufgabe in der Wahrnehmung der einseitigen sozialpolitischen Interessen der Arbeitnehmerschaft gesehen und nur in den seltensten Fällen ernsthaft versucht, hierbei auch den wirtschaftspolitischen Belangen des Werkes Rechnung zu tragen." So schrieb die Gewerkschaft König Ludwig: „Bei Meinungsverschiedenheiten jeglicher Art bemühen sich die Betriebsräte, nicht eine objektive Anschauung zu vertreten, sondern sie betrachten stets den Fall einseitig vom Standpunkt der Arbeiter"[2]). Aus der großen Anzahl gleicher Urteile sei noch das der Rheinischen Stahlwerke angeführt, die ihre Meinung dahin zusammenfaßten, die ganze Tätigkeit der Betriebsräte sei darauf eingestellt, „einseitig Vorteile für den Arbeiter zu erzielen"[3]). Die Meinung der Arbeitgeber wurde amtlich durch die Berichte der Gewerbeaufsichtsbeamten bestätigt. So stand in dem Bautzener Gewerbeaufsichtsbericht vom Jahre 1922[4]) zu lesen: „Vereinzelt sind Klagen laut geworden über die Mitwirkung der Betriebs-

1) S. 75.

2) Dies und das folgende Beispiel (Rheinische Stahlwerke) sind einer Rundfrage des Zechenverbandes und des Arbeitgeberverbandes der nordwestlichen Gruppe des Vereins Deutscher Eisen- und Stahlindustrieller entnommen. Mitgeteilt bei Brigl-Matthiaß, Das Betriebsräteproblem, S. 103 Anm. 2.

3) Vgl. S. 25 Anm. 2.

4) Abgedruckt in Soz. Praxis 1922, Nr. 31, Sp. 822.

räte bei Einstellung und Entlassung von Arbeitern, die nicht fördernd, sondern hemmend auf das Wohl des Ganzen gewirkt hätte, weil die Betriebsräte immer ganz einseitig das Interesse der Arbeiterschaft vertreten hätten." Noch charakteristischer für die geringe Anteilnahme des Betriebsrats an wirtschaftlichen Fragen waren die Mitteilungen aus dem Bezirk Düsseldorf[1]): „Die bei der Entstehung des BRG im Mittelpunkt des Interesses stehende Frage der Mitwirkung an der Gestaltung und Leitung des Betriebes sowie der Erlangung eines Einflusses auf die Betriebsleistung und damit auf das gesamte Wirtschaftsleben, wurde so gut wie nicht beachtet. Brauchbare, auf wirtschaftliche Betriebsführung hinzielende Anregungen, etwa durch Einführung neuer Arbeitsmethoden, Verbesserungen an Maschinen, Vervollkommnung der Betriebs- und Verwaltungsorganisation u. a. sind nur in ganz vereinzelten Fällen bekannt geworden." Zum Schluß des Berichts wird dann von Fällen gesprochen, „in denen Betriebsräte ihre Aufgabe, die Wirtschaftlichkeit zu heben und den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, gründlich verkannt haben, indem sie u. a. die Belegschaft zur Verweigerung von Überarbeit veranlaßten, die den Verlust von für alle Beteiligten lohnenden Aufträgen zur Folge hatte, bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitern ihren Einfluß mehr nach politischen Gesichtspunkten, als nach den Bedürfnissen des Betriebs einstellten, oder die Belegschaft in wilde Streiks trieben." Dann sei noch der preußische Gewerbeaufsichtsbericht vom Jahre 1923 erwähnt[2]), in welchem[3]) u. a. betont wurde, daß die Betriebsräte an der Hebung der Wirtschaftlichkeit der Betriebe nicht mitarbeiten konnten, häufig, weil sie es nicht vermochten, die von ihnen als richtig erkannten Maßnahmen bei der Belegschaft durchzusetzen, häufig, weil es ihnen selbst an wirtschaftlicher Einsicht fehlte. Besonders gerügt wurde in diesem Bericht weiterhin, daß viele Betriebsräte glaubten, grundsätzlich gegen jede Kündigung nach § 86 BRG Einspruch erheben zu müssen, auch wenn sie im Einzelfall die Not-

1) Abgedruckt in Soz. Praxis 1922, Nr. 33, Sp. 874, 875.
2) Abgedruckt in Soz. Praxis 1923, Nr. 35, Sp. 791 ff.
3) A. a. O. (S. 26 Anm. 2), Sp. 793.

wendigkeit der Kündigung durchaus eingesehen hatten — nur, weil sie auf diese Weise einen Streit mit dem betroffenen Arbeitnehmer vermeiden und die Verantwortung auf den Schlichtungsausschuß (Arbeitsgericht) abwälzen konnten. Schließlich sei noch der vorsichtig abwägende, aber gerade darum sehr bezeichnende Bericht einer Studienkommission angeführt, welche die norwegische Regierung im Jahre 1918 mit dem Auftrage ernannt hatte, die Fragen einer Beteiligung der Arbeitnehmer an Leitung und Gewinn der Betriebe klar zu stellen. Um festzustellen, welche Erfahrungen andere Länder mit der Einrichtung der Betriebsräte bereits gemacht hatten, entsandte man im Herbst 1921 eine Delegation nach Deutschland, die während eines mehrwöchigen Aufenthaltes Berlin, Hamburg und verschiedene Städte des westdeutschen Industriebezirks besuchte. Ihr Vorsitzender Dahl schilderte seine Eindrücke in einem Bericht[1]) wie folgt[2]): „Wenig wahrscheinlich ist es dagegen, daß die Errichtung von Betriebsräten direkt einen positiven Beitrag von einigem Werte zur Hebung der Arbeitsintensität oder -leistung und damit zur Hebung der Produktivität der Betriebe geliefert hat. Die Betriebsräte scheinen . . . meist durch die Wahrnehmung der dem Arbeitgeberinteresse widerstreitenden Sonderinteressen der Arbeitnehmer in Anspruch genommen worden zu sein, so daß sie den durch die Hebung der Produktion bedingten gemeinsamen Interessen nur wenig Aufmerksamkeit schenken konnten."

Die angeführten Berichte belegen wohl zur Genüge, daß die Betriebsräte eine ausgesprochene Interessenpolitik trieben, die in der Mehrzahl aller Fälle auf eine Vertretung des unmittelbaren und materiellen Belegschaftsinteresses hinauslief. Der Dualismus des § 1 BRG war damit praktisch zugunsten des „sozialpolitischen" Aufgabenbereichs entschieden. Die Folge davon war, daß die Unternehmerseite unter Berufung auf den unmißverständlichen Wortlaut des Gesetzes diese einseitige Einstellung des Betriebsrats als wirksame Argumen-

1) Dahl, Das deutsche Rätesystem. Eindrücke von einer Studienreise. Soz. Praxis 1922, Nr. 52, Sp. 1431 ff.

2) A. a. O. (S. 27 Anm. 1) Sp. 1433.

tation gegen die ganze Einrichtung benutzte und ihre Politik von vornherein auf Abwehr einstellte (Paralysierungspolitik der Werksleitungen).

Die Pufferstellung der Betriebsräte zwischen Werksleitung und Belegschaft, die völlige Vernachlässigung ihrer produktionspolitischen Aufgaben und die Entwicklung zu reinen Interessenvertretungsorganen mußten in Verbindung mit ihrem stark gewerkschaftlich orientierten Handeln[1]) regelmäßig eine fruchtbare Zusammenarbeit mit dem Unternehmer erschweren, wenn nicht überhaupt vereiteln.

§ 4.

Die Rechtsnatur des Betriebsrats, seine Stellung im Rechtssystem, und die Haftung für Erklärungen und Handlungen des Betriebsrats und seiner Mitglieder.

I.

Das BRG regelte die Organisation, die Aufgaben und Befugnisse der Betriebsräte, während es sich über ihre Rechtsnatur nicht aussprach. Die Folge davon war, daß die rechtliche Stellung der Betriebsräte und ihrer Mitglieder erheblich umstritten war. Schon bald nach Erlaß des BRG wurden die verschiedenartigsten Theorien aufgestellt. Dabei handelt es sich im wesentlichen um die Frage, ob und in welcher Eigenschaft Betriebsvertretungen und Arbeitnehmerschaften dem öffentlichen oder privaten Recht zuzuweisen seien. Von den zahlreichen Meinungen ist diejenige Kaskels herrschend geworden und zum mindesten in der Praxis bis zur Aufhebung des BRG herrschend geblieben.

1. Kaskel[2]) ging davon aus, daß Ausgangspunkt für eine dogmatische Erklärung der Betriebsvertretungen immer die Belegschaft und nicht die Betriebsvertretung sein müsse. Letztere sei nämlich — so führte er aus — lediglich Organ der juristischen Teilperson, zu welcher die Belegschaft eines Betriebes kraft Gesetzes zusammengefaßt werde. Zur Begrün-

1) Vgl. § 2 II dieser Arbeit.

2) Arbeitsrecht (3. Aufl.), S. 288, 289; N. Zeitschr. f. Arb.-R. 1921, Sp. 11 ff.

dung wurde von den Vertretern dieser Meinung[1]) im Anschluß an Kaskel meist folgendes ausgeführt: Durch die Schaffung einer Betriebsorganisation sei zwar keine Rechtsgemeinschaft zwischen Unternehmer und Arbeiterschaft gebildet worden, wohl aber sei eine solche begriffsnotwendig für die Belegschaft entstanden. Vor der Einführung einer arbeitsrechtlichen Betriebsorganisation seien die Arbeitnehmer im Betrieb nur als einzelne tätig gewesen. Durch den Abschluß gleichlautender Arbeitsverträge mit dem gleichen Unternehmer seien sie höchstens zu einer Interessengemeinschaft, nicht aber zu einer Rechtsgemeinschaft zusammengeschlossen worden. Da aber den einzelnen Arbeitnehmern die Möglichkeit fehle, einen einheitlichen Willen zu bilden, habe der Gesetzgeber notwendig vor der Aufgabe gestanden, sie zu einer rechtlichen Einheit zusammenzufassen, sie als organisierte Gesamtheit in den Betrieb einzugliedern und damit einen Rechtsträger für das von den Arbeitnehmern geforderte Mitbestimmungsrecht zu schaffen. Dies sei durch die moderne Gesetzgebung über die Betriebsorganisation geschehen, nach welcher die einzelnen Arbeitnehmer, Arbeiter und Angestellte eine Vereinigung (Belegschaft oder Arbeitnehmerschaft) darstellten, die zwar nicht bis zur vollen juristischen Persönlichkeit gediehen[2]), aber doch eine „juristische Teilperson" sei. Dabei erkläre sich der Ausdruck „Teilperson" daraus, daß die Belegschaft nicht allgemein, vor allem nicht im Gebiet des privaten Vermögensrechts rechtsfähig sei, sondern nur insoweit Rechtsfähigkeit besitze, als es zur Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber notwendig sei. Über diesen Rahmen hinaus komme ihr weder eine materielle noch eine prozessuale Rechtsfähigkeit zu. Die rechtliche Natur der Betriebs-

1) Feig-Sitzler, Komm. z. BRG (1931), § 1 Anm. 1; Dersch, Komm. z. BRG (1923), § 1 Anm. 6; Mansfeld, Komm. z. BRG (1930), Vorbem. 2 vor § 1, S. 27; Ernst Jacobi, Haftung der Arbeiter für Handlungen des Betriebsrats, N. Z. f. Arb.-R., 2. Jahrg., Heft 5, Sp. 285 ff.; Schüler, Zur Frage der Haftung des Betriebsrats für rechtsgeschäftliche Erklärungen, N. Z. f. Arb.-R., 2. Jahrg., Heft 5, Sp. 297 ff.

2) So Freisler, Grundsätzliches über die Betriebsorganisation, S. 21 ff., insb. S. 48. Demgegenüber LG. Königsberg, Entsch. vom 21. Februar 1921, RArb.Bl. 1921. S. 492, Nr. 87: „Die Arbeiterschaft als solche ist keinesfalls eine juristische Person . . . und kann daher nicht Trägerin von Rechten sein."

vertretungen, insbesondere des Betriebsrats, aber folge dann ohne weiteres aus der rechtlichen Natur der Arbeitnehmerschaft, denn diese bedürfe zur Ausübung der ihr zustehenden Rechte, zur Abgabe und Entgegennahme von Willenserklärungen ebenso wie jede andere juristische Person bestimmter Organe. Letztere aber seien die Betriebsvertretungen, welche — mit der Stellung eines gesetzlichen Vertreters bekleidet — für die juristische Teilperson „Belegschaft" handelten — ebenso wie der Vorstand einer juristischen Vollperson für diese handele. Freilich reiche die Organschaft und die Vertretungsmacht des Betriebsrats nur soweit, wie die Teil-Rechtssubjektivität der Belegschaft reiche, also nur soweit ein gesetzlich anerkanntes Mitbestimmungsrecht bestehe. Insoweit, aber auch nur insoweit, habe er die Stellung eines gesetzlichen Vertreters[1]). In seiner Eigenschaft als Betriebsrat besitze er keinerlei eigene Rechte, sondern übe lediglich die der Belegschaft zustehenden Rechte aus[2]). Innerhalb des Rahmens seiner Organschaft sei er befähigt, verbindliche Erklärungen für die Belegschaft abzugeben, so daß bei einem Personenwechsel der neue Betriebsrat an diese Erklärungen des alten gebunden bleibe.

---

1) Im Gegensatz hierzu wollte Dersch, Komm. z. BRG, § 1 Anm. 6 b u. § 66 Anm. 1d nicht die Arbeiterschaft, sondern den Betriebsrat mit „beschränkter öffentlicher Rechtsfähigkeit" ausstatten und ihn „für einzelne Rechte als selbständige Einheit" behandeln, die nach § 28 BRG durch den Vorsitzenden gesetzlich vertreten werde. Der Betriebsrat ähnele — so führte er aus — dem Parlament, das ebenfalls eigene Rechte besitze, aber sachlich eine Vertretung des gesamten Volkes darstelle, ohne daß dieses dabei das juristisch vertretene Rechtssubjekt sei. (Ähnlich Flatow—Kahn-Freund, Komm. z. BRG, vor § 1 I, die von „wirtschaftsparlamentarischen Organen der Betriebe" sprechen.) Er sei nämlich sachlich eine Vertretung, aber keine gesetzliche Vertretung eines anderen Rechtssubjekts, so daß er überall dort, wo er unmittelbare zivilrechtliche Wirkungen schaffe, im eigenen Namen handele.

Die Konstruktion mußte u. E. schon daran scheitern, daß sie als Betriebsvertretung immer ein Kollektivum voraussetzte und somit für den Betriebsobmann und die Gruppenräte, bei denen ein einziges Mitglied genügte, unbrauchbar war, obwohl die Rechtslage hier doch die gleiche sein mußte, wie bei dem Betriebsrat. (So auch Kaskel, N. Zeitschr. f. Arb.-R. 1921, Sp. 16 Anm. 5.)

2) Vertretung bedeute nicht Rechtsinhaberschaft, sondern Rechtsausübung.

2. Die Stellung der Betriebsvertretung sollte nach der h. M.[1]) auf öffentlichem Recht beruhen, die Betriebsräte ein öffentliches Amt ausüben. Begründet wurde diese Ansicht allgemein damit, daß die Betriebsräte zum Schutze der Arbeitnehmer durch ein Gesetz mit öffentlich-rechtlichem Charakter, nämlich durch das BRG, geschaffen und mit öffentlich-rechtlichen Funktionen ausgestattet seien. Dabei argumentierte man folgendermaßen: Wie aus § 35 Satz 1 BRG zu entnehmen sei, bekleideten die Betriebsräte ein Amt, und die mit diesem Amte verbundenen Rechte und Pflichten, „das Recht und die Pflicht, nach Maßgabe der §§ 66 Nr. 1 und 2, 70—73 BRG an der Betriebsleitung und Betriebsführung sich zu beteiligen und zur Wirtschaftlichkeit des Betriebes mitzuwirken, das Recht und die Pflicht, bei allen die Arbeiter und Angestellten gemeinsam berührenden Angelegenheiten sozialer und wirtschaftlicher Natur beratend und vermittelnd einzugreifen (§§ 66 Nr. 3—8, 74—76), das Recht und die Pflicht, in gewissen Fällen den Schlichtungsausschuß anzurufen (§ 66 Nr. 3)“[2]) gehörten dem öffentlichen Rechte an. Eine Abänderung ihrer verschiedenen Befugnisse in Bestand und Inhalt könne von den Beteiligten nur insoweit vorgenommen werden, als das BRG selbst eine derartige Möglichkeit vorsehe[3]). Auch gebe es keinen privatrechtlichen, im Wege einer Zivilklage durchsetzbaren Anspruch auf die Errichtung eines Betriebsrates oder auf ungestörte Ausübung seines Amtes[4]), sondern lediglich eine strafrechtliche Sicherung gegenüber dem Arbeitgeber, §§ 95, 99 BRG. Endlich könnten Streitigkeiten über alle organisatorischen Fragen[5]) niemals Gegenstand einer bürgerlichen

---

1) Außer Kaskel und den auf S. 29 Anm. 1 zitierten Schriftstellern vor allem das RG und das RArbG in ständiger Rechtsprechung. Eindeutige Stellungnahme mit eingehender Begründung besonders in RGZ 107, 246 u. 247 (Urt. v. 25. Sept. 1923) und RG Bensh. Sammlung 10, 286 mit Entscheidungsnachweisen (Urt. des 2. Strafsenats v. 18. Sept. 1930); RArbG Bensh. Sammlung 14, 47 u. 48 mit Entscheidungsnachweisen (Urt. des RArbG's vom 16. Dez. 1931).

2) RGZ 107, 246.

3) Vgl. besonders §§ 36, 62 BRG.

4) Urteil des RG's v. 25. Sept. 1923, N. Zeitschr. f. Arb.-R. 1924, Sp. 117.

5) Errichtung, Geschäftsführung, Wahl, Zusammensetzung, Mitgliedschaft usw.

Rechtsstreitigkeit sein[1]), da nach § 93 BRG, § 2 I Nr. 5 Arb. GG, §§ 80 ff Arb. GG der ordentliche Rechtsweg ausgeschlossen und ein besonderes „verwaltungsgerichtliches" Beschlußverfahren vorgesehen sei.

3. Hinsichtlich einer Haftung, d. h. eines vermögensrechtlichen Einstehenmüssens für Handlungen oder Unterlassungen des Betriebsrats unterschied man zwischen drei in Frage kommenden Personenkreisen[2]) und kam zu folgenden Feststellungen[3]):

a) Eine vermögensrechtliche Haftung der Belegschaft als solcher für rechtsgeschäftliche oder unerlaubte Handlungen des Betriebsrats bestehe niemals, da diese nicht vermögensfähig sei. Ebensowenig komme eine Haftung der einzelnen Arbeitnehmer in Frage, die ja insoweit den Mitgliedern eines rechtsfähigen Vereins gleich zu achten seien. Eine solche bestehe nur in dem Falle, daß der Betriebsrat seine Zuständigkeit überschreite und hierzu von den Arbeitnehmern entweder von vornherein besonders bevollmächtigt sei, oder daß die Überschreitung nachträglich nach § 177 BGB von diesen genehmigt werde.

b) Das gleiche müsse für den Arbeitgeber gelten. Da der Betriebsrat zu ihm in keinen Rechtsbeziehungen stehe, insbesondere nicht etwa sein Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilfe sei, hafte er für ihn, soweit er ihm nicht besondere Aufgaben übertragen habe, weder aus rechtsgeschäftlichen, noch aus unerlaubten Handlungen.

c) Schließlich bestehe noch die Möglichkeit, daß der Betriebsrat selbst, möglicherweise die Mitglieder des Betriebsrats für dessen Handlungen und Unterlassungen vermögensrechtlich einzustehen hätten. Das könne in Frage kommen auf Grund der vom Betriebsrat getätigten Rechtsgeschäfte, auf Grund der von ihm begangenen unerlaubten Handlungen oder

1) Vgl. Urt. des RG's vom 13. Mai 1924, N. Zeitschr. f. Arb.-R. 1924, Sp. 117.

2) Arbeitnehmer des Betriebes, Arbeitgeber, Betriebsrat.

3) Vgl. Kaskel, Arb.-R., S. 290 VIII und N. Zeitschr. f. Arb.-R. 1921, Sp. 11 ff.; Mansfeld, Komm. z. BRG, S. 30 ff.

auf Grund ordnungswidriger Führung der ihm obliegenden Geschäfte.

α) Bei rechtsgeschäftlichen Erklärungen sei wiederum zu unterscheiden, ob der Betriebsrat sie in seiner Eigenschaft als Betriebsrat oder als Vertreter eines anderen[1]), oder ob er sie endlich abgebe, ohne erkennen zu lassen, daß er in fremdem Namen[2]) handeln wolle.

αα) Im ersten Fall, also dort, wo der Betriebsrat zu erkennen gebe, daß er nicht im eigenen Namen, sondern für die von ihm vertretene Belegschaft und nur in seiner Eigenschaft als Betriebsrat[3]) rechtsgeschäftlich handeln wolle, werde überhaupt niemand verhaftet — weder die Arbeitnehmerschaft, deren Rechtsubjektivität sich ja nicht auf das Vermögensgebiet erstrecke[4]), noch die einzelnen Arbeitnehmer, noch der Betriebsrat als Kollegialorgan, noch die einzelnen Betriebsratsmitglieder[5]). Der Dritte müsse für den Fall, daß er schon erfüllt habe, auf Bereicherungsansprüche und evtl. auf § 826 BGB verwiesen werden.

ββ) Im zweiten Fall, d. h. dort, wo der Betriebsrat als Vertreter eines Dritten[6]) auftrete, komme seine Betriebsratsstellung rechtlich überhaupt nicht in Betracht. Vielmehr seien einfach die allgemeinen Vorschriften zur Anwendung zu bringen. Demgemäß werde, soweit der Betriebsrat im Rahmen der ihm erteilten Vollmacht gehandelt habe, ausschließlich sein Vollmachtgeber berechtigt und verpflichtet[7]), während er, wenn er seine Vollmacht überschritten oder ohne Vollmacht gehandelt habe, ebenso wie jeder andere vollmachtlose Vertreter behandelt werden müsse[8]).

---

1) Des Arbeitgebers oder bestimmter Arbeitnehmer!

2) Also nicht für sich persönlich!

3) D. h. ohne besondere Bevollmächtigung durch die Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber.

4) Vgl. S. 29, 32.

5) So außer Kaskel und Mansfeld (vgl. S. 32 Anm. 3), auch Feig-Sitzler, Komm. z. BRG, § 1 Anm. 1.

6) Arbeitgeber oder einzelne Arbeitnehmer.

7) § 164 I BGB.

8) §§ 177 ff. BGB.

γγ) Im dritten Fall aber werde der Betriebsrat persönlich verhaftet, sofern er bei der Abgabe einer rechtsgeschäftlichen Willenserklärung dem Kontrahenten gegenüber nicht zu erkennen gebe, daß er diese Erklärung in seiner Eigenschaft als Betriebsrat und nicht für sich persönlich abgeben wolle[1]). Voraussetzung sei natürlich, daß dem Dritten diese Tatsache weder bekannt noch erkennbar war.

β) Für unerlaubte Handlungen hingegen, die der Betriebsrat in amtlicher Eigenschaft begehe, hafte er in vollem Umfang nach §§ 823, 826 BGB. Dabei sei im Hinblick auf § 823 II BGB zu beachten, daß nicht das gesamte BRG als Schutzgesetz aufzufassen sei, sondern lediglich einzelne strafrechtlich gesicherte Bestimmungen[2]). Beachtlich sei schließlich auch noch, daß das Merkmal der Widerrechtlichkeit ausgeschlossen werde, soweit der Betriebsrat auf Grund dieser seiner Eigenschaft ein Recht zur Vornahme der Handlung hatte[3]). Ob alle sonstigen Voraussetzungen einer unerlaubten Handlung gegeben seien, richte sich allein nach dem BGB.

γ) Hinsichtlich der Haftung auf Grund ordnungswidriger Führung der dem Betriebsrat obliegenden Geschäfte sei jedoch festzustellen, daß Amtspflichtverletzungen als solche[4]) grundsätzlich keinen Schadensersatzanspruch begründeten. § 839 BGB sei mangels Beamteneigenschaft der Betriebsratsmitglieder unanwendbar. Eine Verletzung der Amtspflicht könne vielmehr nur gemäß §§ 39, 41 BRG zur Absetzung eines Mitgliedes oder Auflösung des Betriebsrats führen und zwar gelte dies sowohl bei einer Verletzung der Amtspflicht des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber, als auch bei einer derartigen Verletzung gegenüber den Arbeitnehmern. Deshalb könne ein Betriebsrat, der nicht — wie es ihm § 66 Nr. 6 BRG vorschreibe — das Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeiterschaft fördere, sondern im Gegenteil die Arbeiterschaft

1) § 164 II BGB.

2) Z. B. Die Bestimmungen über die Schweigepflicht (§§ 70, 72, 100 BRG).

3) RGZ 64, 273 ff.

4) Die also nicht zugleich den Tatbestand einer unerlaubten Handlung enthalten.

gegen den Arbeitgeber aufhetze, nicht für den hierdurch entstehenden Schaden haftbar gemacht werden, sondern nur abgesetzt werden — es sei denn, daß der Tatbestand des § 826 BGB vorliege. Und das gleiche gelte gegenüber dem geschädigten Arbeitnehmer[1]).

d) Wenn hiernach die h. M. die Begründung einer eigenen Haftung des Betriebsrats auf Grund rechtsgeschäftlicher oder unerlaubter Handlung bejahte, so mußte für sie nur noch problematisch sein, ob der Betriebsrat als Kollegialorgan oder ob die einzelnen Betriebsratsmitglieder haftpflichtig seien, ob im letzteren Fall alle Mitglieder haftbar seien oder nur diejenigen, die den Beschluß gefaßt oder ausgeführt hatten, welcher die Haftbarkeit begründete, und schließlich noch, ob die Haftung eine gesamtschuldnerische oder geteilte sei. Die allgemein vertretene Anschauung in diesen Punkten war folgende: Eine Haftung des Betriebsrats als Kollegialorgan könne nie in Frage kommen, da dieser ja keine eigene Rechtspersönlichkeit besitze, sondern lediglich Vorstand einer juristischen Teilperson sei, die ihrerseits nicht vermögensfähig sei, sondern nur Rechtssubjektivität für das Mitbestimmungsrecht besitze[2]). Die ihm nach dem BRG zustehenden Rechte seien ihm nur der Ausübung nach übertragen. Inhaberin sei die durch den Betriebsrat vertretene Arbeiterschaft und Angestelltenschaft, während der Betriebsrat als solcher gar keine eigenen Rechte habe, um evtl. damit haften zu können. Deshalb könne man immer nur von einer Haftbarkeit der einzelnen Betriebsratsmitglieder und nicht von einer solchen des Betriebsrats sprechen.

α) Bezüglich der ersteren bestehe eine Haftung aus Rechtsgeschäft jedoch immer nur für denjenigen, der das Geschäft selbst abgeschlossen oder einen anderen zum Abschluß

---

1) Z. B. dann, wenn ein Betriebsrat die Einspruchsfrist des § 86 BRG versäumt hat.

2) Kaskel, N. Zeitschr. f. Arb.-R. 1921, Sp. 26; Mansfeld, Komm. z. BRG, S. 30; Feig-Sitzler, Komm. z. BRG, Anm. 2a (S. 8).
Auch Dersch, Komm. z. BRG, § 1 Anm. 7 I (S. 8) verneinte eine privatrechtliche Rechtsfähigkeit des Betriebsrats und seine Haftung als Kollegialorgan, da er ihn nur mit einer „beschränkten öffentlichen Rechtsfähigkeit" ausstatten wollte. (Vgl. oben S. 30 Anm. 1.)

bevollmächtigt habe. Liege der Fall einmal so, daß zwar der gesamte Betriebsrat die Vornahme des Rechtsgeschäftes beschlossen habe, dieses aber nur von einzelnen Mitgliedern getätigt worden sei, so müßten dem Dritten nur diejenigen Mitglieder haften, die beim Abschluß mitgewirkt oder die eine Vollmacht zum Abschluß dieses Geschäftes erteilt haben. Wer an dem Beschluß nicht mitgewirkt habe[1]), sei nicht als Vollmachtgeber anzusehen und hafte daher auch nicht, es sei denn, daß er hinterher eine besondere Genehmigung erteilt habe. Die Haftung der mehreren oder aller Betriebsratsmitglieder bestimme sich im einzelnen nach dem BGB. Handele es sich um eine unteilbare Leistung, oder beruhe die Verpflichtung zu einer teilbaren Leistung auf Vertrag, so trete eine gesamtschuldnerische Haftung gemäß §§ 431, 427, 430 BGB ein mit allen Folgen, die das Bestehen eines Gesamtschuldverhältnisses[2]) notwendig mit sich bringe[3]).

β) Was die Haftung aus unerlaubter Handlung angehe, so treffe sie nur diejenigen Mitglieder, die eine solche Handlung[4]) begangen hätten. Insoweit trete bei mehreren gesamtschuldnerische Haftung nach § 830 BGB ein, und zwar auch dann, wenn die mehreren Mitglieder lediglich an der Beschlußfassung beteiligt waren[5]).

II.

Die unter Ziffer I dieses Paragraphen dargestellte Ansicht entsprach im wesentlichen der herrschenden Meinung. Über

1) Abwesende, Andersstimmende.

2) § 420 BGB.

3) A. M. war allerdings Feig-Sitzler, Komm. z. BRG, § 1, Anm. 2 a, der jede Haftung der Betriebsratsmitglieder aus Rechtsgeschäft verneinte, weil „eine bürgerliche Haftung seine Tätigkeit lahm legen und unlösliche praktische Schwierigkeiten bereiten würde." In einer älteren Auflage (1921), § 1 Anm. 1 wurde als weitere Begründung ausgeführt, daß „die Anerkennung einer solchen Haftung höchst ungerecht wäre, da das einzelne Mitglied überstimmt werden könne."

Kaskel, N. Zeitschr. f. Arb.-R. 1921, Sp. 27 Anm. 23, hielt dem entgegen, daß gerade umgekehrt der Ausschluß jeder Haftung dem Betriebsrat seine Tätigkeit unmöglich machen würde, da sich dann niemand mit ihm geschäftlich einlassen könnte. Zudem würden die Mitglieder, die dem Beschluß nicht zugestimmt hätten, auch gar nicht mitverhaftet.

4) §§ 823 ff. BGB.

5) Nach § 830 II BGB (als Anstifter!).

die übrigen Theorien[1]), deren große Anzahl die zentrale Bedeutung, welche die aufgeworfenen Fragen besaßen, zur Genüge beweist, sei nur soviel gesagt, daß von den Möglichkeiten, den Betriebsrat mit irgendeinem der in Frage kommenden und bereits bekannten Rechtsgebilde zu vergleichen und möglicherweise als solches zu konstruieren, im allgemeinen keine einzige unversucht gelassen wurde. Man faßte ihn auf als selbständige — wenn auch nur mit beschränkter öffentlicher Rechtspersönlichkeit ausgestattete — juristische Person[2]), als wirtschaftsparlamentarisches Organ des Betriebes[3]), als Treuhändergemeinschaft der einzelnen Arbeitnehmer[4]). Hinsichtlich der Rechtsnatur der Belegschaft vertraten manche Schriftsteller die Ansicht, die Belegschaft sei voll rechtsfähig und parteifähig[5]), während andere jede rechtliche Einheit der Arbeitnehmerschaft leugneten[6]). Auch die Ansicht der herrschenden Lehre und Rechtsprechung, die Stellung der Betriebsvertretungen beruhe auf öffentlichem Recht, fand beachtliche Gegner[7]).

III.

U. E. konnten diese so verschiedenartig beantworteten Fragen überhaupt nicht gelöst werden, ohne daß zunächst Klarheit über die Begriffe des subjektiven Rechts, der juristi-

1) Vgl. Becker, Die Rechtsnatur der Betriebsvertretung, Marburger Diss. 1934.

2) So früher Dersch, Komm. z. BRG, § 1 Anm. 6 u. §§ 66 Anm. 1 c (vgl. oben S. 30 Anm. 1) und ihm folgend LG Köln, Entscheidung v. 24. Mai 1921, N. Zeitschr. f. Arb.-R. 1922, Sp. 56. Dersch hat diese Auffassung in seinem Komm. zur Schli.-Vdg. S. 152 ff., 164, 167 aufgegeben.

3) So Flatow—Kahn-Freund, Komm. z. BRG, Allgem. Bestimmungen, vor § 1 I (S. 33); vgl. oben S. 30 Anm. 1.

4) Heymann, Die Rechtsformen der militärischen Kriegswirtschaft als Grundlage des neuen deutschen Industrierechts, S. 216.

5) So z. B. Freisler, Grundsätzliches über die Betriebsorganisation, S. 101 ff.

6) So Nußbaum, Das neue deutsche Wirtschaftsrecht, S. 65 Anm. 3: „Die Arbeiterschaft oder Angestelltenschaft ist . . . rechtlich eine amorphe Masse."

7) Außer Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arb.-R.'s II, § 54 IV vor allem Jacobi, Grundlehren des Arb.-R's, S. 301 ff. Ferner: Richter, Grundverhältnisse d. Arb.-R's, S. 50, und Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht, S. 35 ff. Weitere Nachweise bei Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arb.-R's II, § 54 Anm. 41.

schen Person und deren Abgrenzung von nicht rechtsfähigen Rechtsgemeinschaften geschaffen wurde und ohne daß die Möglichkeit einer teilweisen Rechtsfähigkeit und die einer Abgrenzung zwischen öffentlichem und privatem Recht geprüft wurde. Da eine eingehende Erörterung dieser Probleme über den Rahmen der vorliegenden Arbeit hinausgehen würde, seien hier lediglich einige grundsätzliche Bemerkungen gestattet.

1. Die Begriffsbestimmung des subjektiven Rechtes mußte deshalb von Bedeutung sein, weil von ihr die dogmatische Lösung der Frage abhängig war, ob der Betriebsrat selbst Subjekt der im dritten Abschnitt des BRG vorgesehenen Mitbestimmungsrechte war oder nicht.

a) Wir können auf die dogmatische Lösung dieser Frage, die wohl nur durch eine Untersuchung der sattsam bekannten Kontroverse zwischen Windscheid[1]) und v. Ihering[2]) möglich wäre, verzichten[3]). Daß der Betriebsrat nicht selbst Subjekt der ihm zugewiesenen Rechte war, wurde zur Genüge bewiesen durch § 15 der zweiten Ausführungsverordnung zur Verordnung über das Schlichtungswesen und § 10 des Arbeitsgerichtsgesetzes. § 15 I 2 der genannten Verordnung bezeich-

1) Windscheid-Kipp, Lehrb. d. Pandektenrechts I, § 37 Z. 2.

2) v. Ihering, Geist des röm. Rechts auf den verschiedenen Stufen seiner Entwicklung, Dritter Teil, 1. Abt., §§ 60, 61 (S. 339 ff.).

3) Über die Vielzahl der Meinungen, die sich im Anschluß an die Auffassungen der beiden Romanisten herausgebildet haben, vgl. Schantz, Das subjektive Recht als Bestandteil des allgemeinen Teils der Rechtsordnung II (S. 5—24). Die Bedeutung einer Begriffsbestimmung des subjektiven Rechts für die Trägerschaft der Mitbestimmungsrechte im BRG wird behandelt von Bonhoeffer, Die rechtliche Stellung der Betriebsvertretungen, N. Zeitschr. f. Arb.-R. 1932, Sp. 425 ff. Gegen diesen soll nur soviel gesagt werden, daß man auch ohne Anerkennung der v. Iheringschen Auffassung (Recht = rechtlich geschütztes Interesse des Rechtsträgers; also: Träger des Rechts = diejenige Person, deren Interessen vom Gesetz geschützt werden sollen) zu der dogmatisch begründeten Ansicht gelangen kann, daß der Betriebsrat nicht selbst Subjekt der ihm zugewiesenen Rechte war. Die Auffassung v. Iherings ist abzulehnen. Sie verwechselt den Zweck des Rechts mit seinem Inhalt, ist zudem zu weit, weil Interessen häufig geschützt werden, ohne daß ein subjektives Recht vorhanden ist, andererseits wieder zu eng, weil die Ausübung eines Rechtes in der Regel auch ohne eigenes Interesse gestattet ist. Darüber hinaus verkennt sie, daß es auch schon in der liberalen Ära zahlreiche „Rechte" gab, die nichts waren, als Verstärkung einer Pflicht; auch vom nationalsozialistischen Standpunkt aus ist sie wegen ihrer einseitig materialistischen Einstellung zweifellos nicht zu billigen.

nete nämlich die Betriebsvertretung des BRG nicht als Partei, sondern ausdrücklich als „Vertretung" der Arbeitnehmerschaft. Ebenso bestimmte § 10 des Arbeitsgerichtsgesetzes nur die Arbeitnehmerschaft und nicht die Betriebsvertretung als Partei im arbeitsgerichtlichen Verfahren[1]). Wenn man aus diesem formellen Klagerecht der Arbeitnehmerschaft, aus ihrer Parteistellung im arbeitsgerichtlichen Verfahren schloß, daß der Betriebsrat nicht selbst Träger des materiellen Mitbestimmungsrechtes war, sondern daß dieses der Arbeitnehmerschaft zustand, so war dagegen u. E. nichts einzuwenden. Die Betriebsvertretung konnte dann freilich nurmehr zur Ausübung dieser Rechte berufen sein. Somit brauchen wir uns mit all den Meinungen[2]), die die Betriebsvertretungen als Träger der Mitbestimmungsrechte nach dem BRG oder als Organe einer anderen Gesamtheit als der Arbeitnehmerschaft ansahen, nicht mehr auseinanderzusetzen.

b) Bevor wir nun den Versuch unternehmen, den rechtlichen Charakter der Betriebsvertretung aus der Natur der Rechtsbeziehung zu bestimmen, in welcher sie notwendig zur Belegschaft stehen mußte, soll aus Zweckmäßigkeitsgründen die Frage nach der Rechtsnatur der Arbeitnehmerschaft selbst aufgeworfen werden.

a) Da aber ist festzustellen, daß die den Arbeitnehmern durch das BRG gewährten Mitbestimmungsrechte nur gemeinschaftlich ausgeübt werden konnten, und daß die hiernach erforderliche einheitliche Willensbildung eine „rechtlich anerkannte Gemeinschaft"[3]) zur Voraussetzung hatte[4]). Die h. M.[5]) nahm u. E. zu Recht an, daß diese unerläßliche rechtliche Gemeinschaft die Gestalt einer „juristischen Teilperson" angenommen hatte. Abgesehen von dem Umstand, daß die nahe-

1) Durch die zitierten Gesetzesbestimmungen wurde indirekt auch die (Teil-)Rechtsfähigkeit der Arbeitnehmerschaft anerkannt. Vgl. darüber unten § 4 III 1 b und Freisler, Grundsätzliches über die Betriebsorganisation, S. 53; ferner Kaskel, Arb.-R., S. 289, Anm. 1.

2) Aufgezählt bei Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arb.-R's II, § 54 Anm. 4.

3) Kaskel, N. Z. f. Arb.-R. 1921, Sp. 14.

4) Das wird auch von den Gegnern der h. M. nicht bestritten!

5) Vgl. oben § 4 I 1.

liegende und einfache Konstruktion der Belegschaft als einer „juristischen Teilperson" den Bedürfnissen der Praxis entgegen kam, erscheinen die oben[1]) wiedergegebenen Ausführungen Kaskels derart überzeugend, daß wir uns hier in der Hauptsache darauf beschränken können, die wichtigsten Einwände gegen sie zu widerlegen[2]).

β) Der von Jacobi[3]) vorgebrachte Einwand, daß die — dem geltenden Recht unbekannte — Rechtsfigur der juristischen Teilperson schon deshalb abzulehnen sei, weil es einen Widerspruch in sich bedeute, wenn eine Vereinigung von der Rechtsordnung erst als Person anerkannt und dann für Rechtsteilgebiete diese Anerkennung wieder zurückgenommen werde, ist doktrinär und kann als konstruktiv unbrauchbar keinen Anspruch auf Beachtung erheben. Eine juristische Persönlichkeit ist eine soziale Organisation, die als Einheit rechtsfähig ist, d. h. ein Gebilde, dem die Fähigkeit zukommt, irgendwelche Rechte zu haben. Sie braucht dabei keineswegs fähig zu sein, Träger aller nur möglichen Rechte zu sein[4]), denn man braucht nur an die Familienrechte zu denken, um zu sehen, daß es solche juristische Personen überhaupt nicht gibt. Man kann dem auch nicht im Anschluß an Gierke[5]) ent

1) § 4 I 1.

2) Im Gegensatz zu Kaskel wollen Jacobi, Grundlehren d. Arb.-R's, § 17 (Seite 290—298); Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeits-Rechts II, § 54 III; Richter, Grundverhältnisse d. Arb.-R's, S. 50 ff.; Nikisch, Arb.-R. 1. Allgem. Lehren, § 16 b; Mestitz, Betriebsräte und Koalitionsrecht, § 4; im wesentlichen wohl auch Schulte-Holthausen, N. Zeitschr. f. Arb.-R. 1926, Sp. 724; Heymann, Die Rechtsformen der militärischen Kriegswirtschaft, S. 215 ff.; Hedemann, Schuldrecht S. 171, 175 und Hedemann, Betriebsgemeinschaft als Rechtsproblem, bei Potthoff, Die sozialen Probleme des Betriebes, S. 27 ff., die Arbeitnehmerschaft im Betrieb als einfache Rechtsgemeinschaft auffassen, die nicht selbständiger Rechtsträger ist, den Betriebsrat hingegen als den gesetzlichen Vertreter dieser Rechtsgemeinschaft. Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arb.-R's II, § 54 Anm. 25 betonen, daß es sich hier um gesetzliche Vertretung in dem weiteren Sinne handeln soll, wie ihn v. Tuhr, Allgem. Teil, II 2, § 86 (S. 417 ff.), begründet hat.

3) Grundlehren d. Arb.-R's, S. 291 ff., S. 295 ff., S. 168 Anm. 38.

4) Vgl. Hedemann, Betriebsgemeinschaft als Rechtsproblem (im Sammelwerk: Die sozialen Probleme des Betriebs, herausg. v. Potthoff 1925), S. 28, der ganz generell die Ansicht vertritt, es könne vorkommen, daß eine Rechtspersönlichkeit nur für die Zwecke bestehe, die dem Wesen des in Frage stehenden Gebildes immanent seien. A. M. RGZ 49, S. 294, 295.

5) Die Genossenschaftstheorie ..., S. 145; D. Pr. R. § 66 III (S. 516).

gegenhalten, daß die Familienrechte wegen der spezifischen Art und Bedeutung des Familienverbandes außerhalb desselben überhaupt nicht vorkommen könnten, und daß deshalb die Beschränkung der juristischen Person nicht auf eine mangelnde Rechtsfähigkeit, sondern auf die Natur dieser Rechte zurückzuführen sei. Diese Begründung vermag nämlich nichts daran zu ändern, daß Familienrechte so gut subjektive Rechte sind wie die Vermögensrechte, und daß deshalb insoweit auch eine Beschränkung der Rechtsfähigkeit juristischer Personen anerkannt werden muß[1]). Es ist auch nicht nötig, daß jede juristische Person fähig sein müßte, alle Rechte zu besitzen, die irgendeiner sonstigen juristischen Person zustehen könnten. Es gibt auch beschränkt Rechtsfähige. Wenn das BGB es mit solchen juristischen Personen zu tun hat, denen grundsätzlich volle Rechtsfähigkeit auf dem Gebiete des Privatrechts zukommt, so ist das noch kein Beweis dafür, daß das geltende Recht überhaupt keine Teilrechtsfähigkeit kennt[2]). Es gibt auch außerhalb des BRG noch Organisationen, für welche mit gutem Grund die Anschauung vertreten wird, daß sie beschränkt rechtsfähig seien[3]). Sie alle werden dadurch charakterisiert, daß ein gewisser Einheitsbereich für Bildung und Betätigung eines Einheitswillens besteht.

---

1) Vgl. auch Lehmann, Allg. T. § 58 III 1 b: „Das Familienrecht ist ihnen (den juristischen Personen) *in der Hauptsache* aus natürlichen Gründen verschlossen."

2) So allerdings Engländer, Die regelmäßige Rechtsgemeinschaft, S. 58 Anm. 119, S. 69 Anm. 134; Enneccerus-Nipperdey, Allg. Teil, § 76; Henle, Lehrb. d. bürg. R's, Allg. Teil, § 55 Anm. 17.

3) Vgl. Siber, Erbrecht, S. 74: „... für die Zwangsvollstreckung gilt der Nachlaß noch heute als Eigentum der organisierten Testamentsvollstreckung, und das verpönte, aber der Geschichte in mannigfachen Spielarten bekannte relative Eigentum lebt hier noch immer fort. Sein Träger, die organisierte Testamentsvollstreckung, kann aus einem oder mehreren Menschen bestehen (2197. 1, 2224) und hält als relative juristische Person oder juristische Halbperson mit formaler Parteifähigkeit die Mitte zwischen der rechtsfähigen (80) und der fiduziarischen Stiftung ...". Vgl. auch Gareis, Das deutsche Handelsrecht, S. 116, 145 ff., der die offene Handelsgesellschaft als relative juristische Person auffaßt.

Nach dem Gesetz betr. die gemeinsamen Rechte der Besitzer von Schuldverschreibungen vom 4. 12. 1899 sind die Gläubiger zu einem Verband organisiert, der „zur Wahrung ihrer gemeinsamen Interessen" sowohl für die überstimmte Minderheit, als auch für die Ausgebliebenen bindende Beschlüsse fassen kann. Der Gläubigerverband hat also Verwaltungsrechte, die er im allgemeinen Interesse auch gegen die Inter-

γ) Insoweit nun in unserem Fall ein solcher Einheitsbereich, eine Rechtssubjektivität der Vielheit der einzelnen Arbeitnehmer anerkannt war, mußte auch die Möglichkeit bestehen, den Willen dieser Vielheit zu bilden, ihn auszudrücken und die der Vielheit zustehenden Rechte tatsächlich auszuüben. M. a. W.: Die Arbeitnehmerschaft eines Betriebes bedurfte als juristische Teilperson ebenso wie die juristische Vollperson eines Organs, das sie hierzu befähigte. Ein solches Organ aber, und zwar das wichtigste[1]), war der Betriebsrat.

2. Auf dem Boden der so gewonnenen Erkenntnis von der Rechtsnatur der Belegschaft eines Betriebes und ihrer Vertretungen können wir an die Untersuchung der wichtigen Frage herangehen, ob die Betriebsvertretungen öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Gebilde waren. Die Prüfung der Rechtsnatur war deshalb voranzustellen, weil die Einordnung des Betriebsrats in eines der beiden großen Rechtsgebiete zweifellos in engem Zusammenhang mit der Auffassung vom Wesen der Arbeitnehmerschaft des Betriebes und ihrer Vertretung stehen mußte[2]). Dieser Zusammenhang zeigt sich z. B. darin, daß derjenige, der mit Flatow[3]) in den Betriebsvertretungen „wirtschaftsparlamentarische Organe des Betriebes als Wirtschaftskörperschaft innerhalb der besonderen Wirtschaftsverfassung des Räteartikels (Art. 165 RV)" sah, doch immer nur dazu kommen konnte, die Betriebsvertretungen in das öffentliche Recht zu verweisen[4]). Da diese Meinung

essen der Einzelnen ausüben kann; er ist also beschränkt rechtsfähig und damit juristische Teilperson.

Eine ähnliche Erscheinung fand sich auch bei den amerikanischen Trusts, die in ihrer ursprünglichen Gestalt nichts anderes waren als rechtsfähige Organisationen, denen nur Verwaltungsrechte zu treuen Händen zustanden.

Weitere Beispiele s. bei Jacobi, N. Zeitschr. f. Arb.-R. 1922, Sp. 288 ff.

1) Andere Organe waren vor allem der Betriebsobmann und die Betriebsversammlung.

2) Vgl. Jacobi, Grundlehren des Arb.-R's, § 17 V (S. 299).

3) Flatow—Kahn-Freund, Kom. z. BRG. S. 33, 58 u. oben S. 37 Anm. 3.

4) Vgl. Anschütz, Komm. z. RV, Art. 165, Anm. 2: „Was im Art. 165 und seinen Ausführungsgesetzen steht, ist öffentliches Recht, Staatsrecht. Die Arbeiter- und Wirtschaftsräte sind öffentlich-rechtliche Einrichtungen, Staatsorgane, jedenfalls in dem weiteren Sinne, der den Begriff und die Bezeichnung Staatsorgan anzuwenden gestattet auf jedes Organ, welches einen vom Staate angeordneten oder zugelassenen Einfluß bestimm-

aber der tatsächlichen Rechtsentwicklung nicht entsprach, muß sie als nicht zutreffend abgelehnt werden. Jacobi[1]) hebt richtig hervor, daß die Räteorganisation des Art. 165 RV. Programm geblieben ist und daß die vom BRG ausdrücklich als Vertretungen der Arbeitnehmerschaft bezeichneten Betriebsvertretungen ohne jeden Zusammenhang mit Bezirksarbeiterräten, Reichsarbeiterrat, Bezirkswirtschaftsräten und Reichswirtschaftsrat durchgeführt worden sind.

a) Das BRG selbst enthielt keine Norm, durch welche Arbeitnehmerschaft und Betriebsrat dem öffentlichen oder privaten Recht zugewiesen wurden. Deshalb besteht unsere Aufgabe zunächst darin, die Unterscheidungsmerkmale zwischen diesen beiden Rechtsgebieten aufzuzeigen und darzutun, nach welchen Kriterien sich die Eingliederung einer Rechtserscheinung in das eine oder andere Gebiet richtet. Zuvor soll jedoch kurz auf zwei Meinungen eingegangen werden, von denen sich die eine mit der Existenz des öffentlichen Rechtes befaßt und dabei zu dem Ergebnis kommt, zwischen öffentlichem und privatem Recht bestehe überhaupt kein Unterschied[2]), und von denen die andere behauptet, zwischen diesen beiden herkömmlichen Disziplinen habe sich noch eine dritte, nämlich das Sozialrecht, eingeschoben.

α) Zu den entschiedensten Vertretern jener monistischen Theorie[3]) gehört u. a. Kelsen[4]), nach dessen Ansicht[5]) es sich nur darum handelt, zu erkennen, daß der Grund einer konkreten rechtlichen Bindung nicht nur „unmittelbar in den bedin-

---

ter sozialer Gruppen oder sozialer Mächte auf öffentliche Angelegenheiten betätigt. Die „Räte" des Art. 165 dienen dem Gedanken der wirtschaftlichen und sozialen Interessenvertretung, nicht wesensverschieden von den bereits vorhandenen öffentlich-rechtlichen Vertretungsorganen des Handels, der Landwirtschaft, des Handwerks (Handels-, Landwirtschafts-, Handwerkskammern) ... ."

1) Jacobi, Grundlehren d. Arb.-R's, S. 300.

2) Monistische Theorie.

3) U. a. vertreten von Kraft, Zeitschr. f. Öffentl. R. III, S. 565 ff.; Krabbe, Die moderne Staatsidee, S. 160; Merkl, Allgem. Verwaltungsrecht, S. 84 ff. Die Zweiteilung wurde auch schon früher angegriffen, u. a. von Weyr, Arch. f. öffentl. R., Bd. 23, S. 568 ff.

4) Allgem. Staatslehre, § 17 (S. 80—91) u. Zur Lehre v. öffentl. Rechtsgeschäft, Arch. f. öffentl. R., Bd. 31, S. 75 ff.

5) Allgem. Staatslehre, S. 85, Z. 4.

genden Tatbeständen des obrigkeitlichen Befehls oder des Rechtsgeschäftes", sondern in der diese Tatbestände mit Rechtswirkungen verknüpfenden Rechtsordnung liegt. Wenn man das erkannt habe — so führt er aus —, sei es nämlich sinnlos, dem einen oder anderen dieser Tatbestände eine höhere oder stärkere Rechtsgeltung zuzusprechen. Jeder Tatbestand habe genau die Geltung, die die Rechtsordnung (Rechtsnormen höherer Stufen) ihm verleihe und da das sowohl im sog. öffentlichen wie im sog. Privatrecht der Fall sei, könne zwischen beiden kein Unterschied gefunden werden. Für Staat und Recht bestehe kein Dualismus, sondern Identität; Staatsordnung sei gleich Rechtsordnung und Staatsgewalt gleich Rechtsgeltung; der Staat sei nichts anderes als ein Einheitsausdruck für die Rechtsordnung. Kelsens Ansicht ist abzulehnen. Seine „reine Rechtslehre"[1]), mit welcher er die eigentlichen politischen Wesenselemente des Staates, vor allem das Element der betont menschlichen autoritären Führung im Staat bewußt ausschaltet[2]), steht und fällt mit der höchst anfechtbaren Grundansicht, daß der Staat keine Substanz (ein Sein), sondern nur eine Funktion (ein Sollen) bedeute. Hinzu kommt, daß die Träger sog. öffentlicher Gewalt immer und überall eine Sonderbehandlung durch die Rechtsordnung erfahren, daß sie aus allen übrigen Gewaltträgern innerhalb der Volksgemeinschaft herausgehoben werden[3]). Die Staatsmacht gilt eben als verschieden von allen übrigen Gewalten innerhalb des Staates, so daß es durchaus gerechtfertigt erscheint, an der traditionellen Scheidung zwischen öffentlichem Recht und Privatrecht festzuhalten[4]). Damit ist freilich nicht gesagt, daß die Zuweisung irgend eines Rechtsverhältnisses zu einer der beiden Materien nun immer vollkommen zweifelsfrei erfolgen könne. Diese kann vielmehr im Einzelfall erheblichen Schwierigkeiten begegnen und zwar auch dann,

1) Identitätsformel: Staat = Recht!

2) Liberal-demokratische Staatslehre in ihrer extremsten Form: „Die Herrschaft von Mensch über Mensch ist ein dem demokratischen Empfinden unerträgliches Faktum." Vgl. Kelsen, Vom Wesen und Wert der Demokratie, S. 10.

3) Vgl. Jacobi, Grundlehren d. Arb.-R's, S. 385.

4) Gegen Kelsen: Fleiner, Inst. d. Deutschen Verwaltungsrechts, S. 47 Anm. 6.

wenn man mit Jacobi[1]) die Existenz sog. gemischter, d. h. gleichzeitig öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Rechtsverhältnisse und Rechtssätze bestreitet[2]).

β) Was die Behauptung betrifft, zwischen das öffentliche und das private Recht habe sich noch ein drittes Rechtsgebiet, das Sozialrecht, eingeschoben[3]), so ist dem entgegenzuhalten, daß die Einteilung des objektiven Rechtes in Individualrecht und Sozialrecht auf ganz anderen Gesichtspunkten beruht als die in öffentliches Recht und Privatrecht. Die Berechtigung der ersten Einteilung soll nicht bestritten werden, da man tatsächlich zwischen einem Recht, das „die menschlichen Willensträger als Einzelwesen zueinander in Beziehung setzt" (Individualrecht) und einem solchen, das „die Beziehungen der menschlichen Willensträger als Gesellschaftswesen ordnet" (Sozialrecht)[4]) unterscheiden kann. Der menschliche Willensträger kann aber sowohl im Privatrecht als auch im öffentlichen Recht als Mitglied der Gesellschaft tätig werden, so daß mit der Zuweisung einer Norm in das Sozialrecht über ihren privaten oder öffentlichen Charakter überhaupt noch nichts ausgesagt ist. Beide Rechte sind zugleich auch Sozialrecht[5]), da dieses die Grenze zwischen privatem und öffentlichem Recht „in der Mitte durchschneidet"[6]).

γ) Nach Ablehnung der beiden erwähnten Auffassungen besteht unsere Aufgabe nunmehr darin, die durch die Gegenüberstellung von privatem und öffentlichem Recht hervorgerufene Rechtseinteilung begrifflich zu erfassen. Die Versuche, die in dieser Richtung bereits unternommen wurden, sind

---

1) Grundlehren d. Arb.-R's, S. 382.

2) Über die Abhängigkeit der Zuweisung einer Rechtseinrichtung zum öffentlichen Recht oder Privatrecht von dem geschichtlich bedingten Wechsel politischer Weltanschauung und Machtverteilung s. Boehmer, Einführung in das bürgerl. Recht, § 3.

3) Literaturnachweis s. bei Jacobi, Grundlehren d. Arb.-R's, S. 383 Anm. 20 und S. 352 Anm. 18; ferner bei Jellinek, System der subj. öffentl. Rechte, S. 92 Anm. 1.

4) Gierke, D. Pr. R. I, S. 26.

5) Jellinek, Allgem. Staatslehre, III. Buch, 12. Kap., S. 384.

6) Gierke, D. Pr. R. I, S. 27 u. Die Genossenschaftstheorie ..., S. 155 ff.

nahezu unzählbar[1]), so daß es angebracht erscheint, sich hier nur mit den beiden Theorien zu beschäftigen, die stets im Mittelpunkt des Interesses gestanden haben und auch heute noch stehen.

An erster Stelle ist hier die noch immer, vor allem im Privatrecht, vorherrschende Interessentheorie[2]) zu nennen. Diese geht zurück auf den berühmten Ausspruch des römischen Juristen Ulpian im Digestentitel „de iustitia et iure"[3]): „publicum ius est, quod ad statum rei Romanae spectat, privatum, quod ad singulorum utilitatem pertinet." Im Anschluß an diesen behauptet man nämlich, der Unterschied zwischen öffentlichem und privatem Recht bestimme sich nach dem Interesse, das durch eine Rechtsnorm gewahrt werde, und formuliert wie folgt: Öffentlich-rechtlich sind alle diejenigen Normen, welche dem öffentlichen Interesse dienen, privatrechtlich sind diejenigen, welche dem privaten Interesse dienen.

Die Interessentheorie ist abzulehnen[4]) und zwar aus folgenden Gründen: Zunächst ist mit dem Begriff des öffentlichen Interesses gar nichts gewonnen, da er viel größere Schwierigkeiten bietet als der Begriff des öffentlichen Rechtes[5]) selbst. Das liegt daran, daß der Begriff des öffentlichen Interesses nicht einheitlich orientiert ist, sondern zwei heterogene Merkmale enthält, die sich so vielfältig kombinieren und abstufen können, daß die Grenze zwischen privatem und

1) Holliger, Das Kriterium des Gegensatzes zwischen dem öffentl. R. und dem Privatrecht, stellte bereits im Jahre 1904 17 Theorien fest. Seither sind noch verschiedene neue hinzu gekommen. Vgl. die Übersicht bei Schantz, Das subj. Recht ... III (S. 24—49).

2) Eine nahezu erschöpfende Aufzählung ihrer Anhänger s. bei Jacobi, Grundlehren d. Arb.-R's, S. 378, Anm. 6.

3) Lex 1, 2 Dig. de iustitia et iure I, 1. Neuere Romanisten zitieren nicht mit der lex, sondern mit dem Buch (Titel, lex, §) beginnend: D. 1, 1, 1, 2.

4) Sie ist eingehend kritisiert bei Thon, Rechtsnorm und subjektives Recht, S. 110 ff. und neuerdings bei Baumgarten, Die Wissenschaft vom Recht und ihre Methode, Bd. 1 (1920), S. 347; Bd. 2 (1922), S. 1 ff. S. ferner Jellinek, Allgem. Staatslehre, S. 384; Merkl, Allgem. Verwaltungsrecht, S. 80 ff.; Gysin, Zeitschr. f. öffentl. R. Bd. 9, S. 484 ff.

5) Vgl. Fleiner, Institutionen d. Deutschen Verwaltungsrechts, S. 143 Anm. 3: „Es wird nie gelingen, den Begriff des „öffentlichen Interesses" in ein System zu bringen."

öffentlichem Interesse vollkommen verschwimmt. Gedacht ist dabei einmal an die quantitative Verbreitung des Interesses und sodann an seinen qualitativen Wertcharakter, die beide für die „Öffentlichkeit" eines Interesses bestimmend sind. Weiter ist einzuwenden, daß — wie schon Thon[1]) ausgeführt hat — im Grunde jede Norm, auch die des Privatrechts, neben der Förderung des Einzelinteresses zugleich auch die Förderung des Gesamtwohls bezweckt. Es wird wohl kaum zu bestreiten sein, daß es auch im Interesse der Allgemeinheit liegt, daß ich ein mir gewährtes Darlehen auf Verlangen des Gläubigers zurückzahle und das Eigentum meines Nachbarn achte. Andernfalls müßte man auch die §§ 617, 618 BGB, die doch ohne Zweifel dem Privatrecht angehören, dem öffentlichen Recht zuweisen[2]). Ferner ist auf den grundsätzlichen Fehler hinzuweisen, den die Anhänger der Interessentheorie begehen, indem sie nicht das Unterscheidungsmerkmal selbst, sondern das Motiv der Schaffung unserer Unterscheidung zum Kern ihrer Begriffsbestimmung machen. Es soll hier gar nicht bestritten werden, daß es bei der gesetzgeberischen Schaffung eines Rechtsverhältnisses als eines öffentlichen oder privaten von Bedeutung ist, ob es sich um die Verfolgung eines Rechtes im allgemeinen oder nur um Interessen einer Einzelperson handelt. Wenn gewisse Rechtssubjekte mit öffentlicher Macht ausgestattet werden, so liegt der Grund ganz sicher darin, daß die Interessen dieser Rechtssubjekte regelmäßig mit den Interessen einer großen Anzahl anderer Rechtsträger identisch sind und daß jene somit als Träger öffentlicher Gewalt besonders geeignet erscheinen. Aber darin erschöpft sich auch die Bedeutung dieser Interessenabwägung.

•

Man erkennt daraus, daß die Interessentheorie für die Abgrenzung von öffentlichem und privatem Recht nicht maßgebend sein kann, da sie keinen sachlichen Unterschied in der Eigenart der beiden Normgruppen selbst aufzuzeigen vermag.

---

1) A. a. O. (S. 46 Anm. 4).

2) Vgl. auch Jacobi, Grundlehren d. Arb.-R's, S. 378: „Die Feststellung, welches Interesse überwiegt, verlangt den Vergleich „inkommensurabler Zweckmomente."

Einen solchen bietet uns lediglich die Subjektstheorie, die ebenfalls im Anschluß an römisch-rechtliche Anschauungen im Deutschland des vergangenen Jahrhunderts ausgebildet worden ist[1]). Sie verwendet als Kriterium der Einteilung des Rechts in öffentliches und privates das in jedem Rechtsverhältnis auftretende Rechtssubjekt und wird von dem schweizerischen Vertreter Fleiner[2]) in klassischer Weise dahingehend formuliert, daß sich das öffentliche Recht als der Inbegriff derjenigen Rechtsverhältnisse darstelle, in denen der Staat „dem Untertan als eine potentior persona gegenüber trete." Dann müssen privatrechtlich alle übrigen Rechtsverhältnisse sein, an denen keine derartige „potentior persona" beteiligt ist, wie z. B. die Verhältnisse, in denen der Staat nur in seiner Eigenschaft als Fiskus auftritt. Man darf diesem Gedanken freilich nicht die Fassung geben, daß das Privatrecht als das Recht zwischen Gleichgeordneten, das öffentliche Recht hingegen als das Recht zwischen ungleichen Rechtssubjekten zu definieren sei (Subjektions- oder Mehrwerttheorie[3]). Mit Sicherheit läßt sich vielmehr nur sagen, daß ein Rechtsverhältnis zwischen Privaten, an dem ein Träger öffentlicher Gewalt nicht beteiligt ist, niemals ein öffentliches Rechtsverhältnis sein kann, während der umgekehrte Satz, daß jedes Rechtsverhältnis, an dem ein Träger der öffentlichen Gewalt beteiligt ist, öffentlich-rechtlich sei, nicht in dieser Uneingeschränkt aufgestellt werden kann[4]). Vielmehr müssen wir den richtigen Gedanken der Subjektstheorie dahin ergänzen, daß wir sagen: Ein Rechtsverhältnis, an dem ein Träger öffentlicher Gewalt beteiligt ist, hat immer dann öffentlichrechtliche Natur, wenn es durch das positive Recht anders ausgestaltet ist, als ein Rechtsverhältnis zwischen Privat-

1) Ihre — vorwiegend zu den Publizisten gehörigen Anhänger — sind aufgezählt bei Jacobi, Grundlehren des Arb.-R's, S. 379 Anm. 9.

2) Institutionen d. Deutschen Verwaltungsrechts, S. 51.

3) Vgl. dagegen Boehmer, Einführung in das bürgerl. Recht, § 3 und Jacobi, Grundlehren d. Arb.-R's, S. 381.

4) Jacobi, Grundlehren d. Arb.-R's, S. 380.

personen[1]). Dabei versteht es sich von selbst, daß das Vorliegen einer solchen andersartigen Ausgestaltung immer dann zu bejahen ist, wenn die betreffende Rechtsbeziehung zwischen Privatpersonen überhaupt nicht bestehen kann[2]).

b) Von dieser Begriffsbestimmung ausgehend aber müssen wir zweifellos zu einer Ablehnung der h. M. kommen. Es ist nämlich nicht ersichtlich, worin eine öffentliche Gewalt der Arbeitnehmerschaft erblickt werden sollte. Diese konnte nicht über die Produktionsmittel des Arbeitgebers verfügen; dessen Betriebsleitung war vielmehr bei einem privatwirtschaftlichen Unternehmen nichts anderes als Ausübung subjektiver Privatrechte. Gehörte aber die Arbeitnehmerschaft dem Privatrecht an, so mußte dasselbe notwendig auch für ihre Organe, insbesondere für den Betriebsrat, gelten. Daneben kann zur Widerlegung der h. M. noch angeführt werden, daß das BRG gar nicht — wie behauptet wurde — als öffentlich-rechtliches Gesetz zu charakterisieren war. Daß es in entscheidenden Punkten der Parteidisposition entzogen war, beweist nichts, da das nicht nur bei öffentlich-rechtlichen, sondern auch bei privatrechtlichen zwingenden Normen der Fall ist. Seine wichtigste Einrichtung, die Betriebsvertretung selbst, war überhaupt nicht zwingend vorgeschrieben. Wäre sie tatsächlich ein im überwiegend öffentlichen Interesse errichtetes öffentlich-rechtliches Institut gewesen, so hätte der Staat doch sicherlich einen Zwang zu ihrer Errichtung statuiert. Ähnlich stand es mit den behaupteten öffentlich-rechtlichen Funktionen der Betriebsräte. Daß ihre Stellung durch besondere Schutz-

---

1) „Jacobi, Grundlehren des Arb.-R's, S. 380. Nur die Art der Ausgestaltung kann nämlich darüber Auskunft geben, ob der Träger öffentlicher Gewalt in dem Rechtsverhältnis als solcher, d. h. als potentior persona erscheint oder nicht. Es muß also immer festgestellt werden, ob das in Frage stehende Rechtsverhältnis nach den üblichen Formen der Rechtsverhältnisse zwischen Privatpersonen oder in einer davon abweichenden Art und Weise geregelt ist. Jacobi betont a.a.O. zu Recht, daß es „Sache der jeweils vorherrschenden Anschauung ist, ob eine rechtliche Beziehung, in die ein Träger öffentlicher Gewalt tritt, in der Art der Rechtsbeziehungen zwischen Privaten ausgestaltet wird oder in anderen Rechtsformen, die dem von dem Subjekt der Verwaltung verfolgten öffentlichen Zweck mehr Rechnung tragen."

So auch Kreller, Arch. f. ziv. Prax., Bd. 13 N. F., Heft 1, S. 111.

2) Leuthold, Ann. d. D. Reichs 1884, S. 346 ff.

bestimmungen gesichert war[1]), kann nicht — wie es das Reichsarbeitsgericht getan hat — zur Begründung herangezogen werden, da ihnen dieser Schutz nicht wegen der Verfolgung öffentlich-rechtlicher Zwecke, sondern in ihrem eigensten privaten Interesse[2]) gewährt worden war. Auch widerspricht es der Annahme einer öffentlichen Verwaltung, daß die Betriebsräte — wie wir im § 3 III dieser Arbeit gezeigt haben — praktisch nichts anderes als Interessenvertretungen der Arbeitnehmer waren[3]). Ihr Amt war kein öffentlich-rechtliches, sondern ein privates, ein sich aus ihrer Organstellung ergebender Rechts- und Pflichtenkreis. Das folgt schon daraus, daß ihnen, mangels öffentlich-rechtlicher Dienstpflicht, niemals Anordnungen im Verwaltungswege erteilt werden konnten, wie überhaupt jede staatliche Verwaltungsaufsicht über ihre Tätigkeit fehlte[4]). Auch der Hinweis auf § 93 BRG, nach welchem für Streitigkeiten über alle organisatorischen Fragen[5]) ein besonderes Verfahren vorgesehen war, vermag nicht zu überzeugen. Daraus konnte nämlich kein Schluß auf die öffentlich-rechtliche Natur der Betriebsvertretungen gezogen werden, da später die Arbeitsgerichte im Beschlußverfahren zuständig wurden. Davon abgesehen konnten und können ja auch Verwaltungsgerichte und Verwaltungsbehörden für bürgerlich rechtliche Streitigkeiten zuständig sein[6]). Aus diesen Erwägungen folgt, daß der Betriebsrat des BRG vom 4. Februar 1920 dem Privatrecht zuzuweisen war — ein Ergebnis, das in seinen praktischen Folgen vom Standpunkt der nachkriegssozialpolitischen Anschauungen aus zweifellos als brauchbar erscheinen mußte[7]).

1) §§ 36, 95, 99 I BRG.

2) Entlassung durch den Arbeitgeber!

3) Im einzelnen vgl. hierzu Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arb.-R's, II, § 54 IV 2 c und Jacobi, Grundlehren d. Arb.-R's, S. 301.

4) Hueck-Nipperdey, Lehrbuch d. Arb.-R's II, § 54 IV 2 a, besonders Anm. 36 und Jacobi, Grundlehren d. Arb.-R's, S. 301 Anm. 33 weisen übrigens zu Recht darauf hin, daß eine derartige Rechtsgestaltung dem positiven Recht durchaus geläufig ist und erinnern an die Beispiele des Testamentsvollstreckers, Konkursverwalters usw.

5) Errichtung, Wahl, Zusammensetzung usw. der Betriebsvertretungen.

6) § 13 GVG.

7) Vgl. darüber Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arb.-R's II, § 54 IV 3 b.

3. Was die Haftung für Erklärungen und Handlungen des Betriebsrats und seiner Mitglieder angeht, so können wir auf das im § 4 I Z. 3 dieses Paragraphen Gesagte verweisen.

Zu betonen ist lediglich noch, daß es für die Beantwortung dieser Frage bedeutungslos ist, ob die Belegschaft mit der hier vertretenen Meinung als juristische Teilperson[1]) oder mit der von Jacobi und seinen Anhängern vertretenen Meinung als Verbindung der Arbeitnehmer zu einer Rechtsgemeinschaft[2]) anzusehen war. Die Verbundenheit der Arbeitnehmer konnte nach beiden Ansichten für das vermögensrechtliche Gebiet überhaupt nicht in Betracht kommen, sondern nur für die vom BRG gewährten Mitbestimmungsrechte. Dieserhalb müssen die von Kaskel und seinen Anhängern ausgearbeiteten Grundsätze auch für die Gegenmeinung zur Anwendung kommen[3]).

1) Betriebsrat = Organ und mit der Stellung eines gesetzlichen Vertreters bekleidet.
2) Betriebsrat = gesetzlicher Vertreter.
3) Vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arb.-R's II, § 54 V.

II. Teil.

Die hinter uns liegende Geschichte deutscher Sozialpolitik umfaßt rund 100 Jahre, wenn wir ihren Beginn vom Inkrafttreten jenes Preußischen Regulativs vom Jahre 1839 rechnen, das wir als erstes sozialpolitisches Gesetz bezeichnet haben[1]). Die Kräfte, welche in diesen 100 Jahren die deutsche Sozialpolitik beherrschten, sind nicht in der Lage gewesen, das große Problem des 19. und 20. Jahrhunderts, nämlich das einer gerechten Ordnung des sozialen Lebens unseres Volkes (die „soziale Frage") zu lösen. Seine Lösung ist dem Nationalsozialismus vorbehalten, aus dessen weltanschaulichen Grundlagen mit Sicherheit zu entnehmen ist, daß seine restlose Verwirklichung zugleich auch die Lösung der sozialen Frage bedeutet.

§ 5.

Die nationalsozialistische Sozialpolitik in ihren Grundzügen.

I.

Die Sozialpolitik des Dritten Reiches hat mit der der überwundenen Zeit nichts gemein. Wenn eine der häufigsten Begriffsbestimmungen in der vergangenen Epoche lautete: „Sozialpolitik ist der Komplex der planmäßigen Bestrebungen und Maßnahmen, die primär den Zweck verfolgen, das Verhältnis der Klassen (und Stände) zueinander und zu den Staatsgewalten nach Maßgabe von Wert- (insbesondere oft Gerechtigkeits-)Vorstellungen zu beeinflussen,"[2])

1) Vgl. oben S. 4 Anm. 3.

2) Heyde, Abriß der Sozialpolitik, S. 7.

so ergibt die absolute Ablehnung einer Klassenschichtung des Volkes durch den Nationalsozialismus ohne weiteres, daß diese Begriffsbestimmung keine Geltung mehr beanspruchen kann[1]). „Der nationalsozialistische Staat kennt keine „Klassen", sondern in politischer Hinsicht nur Bürger mit vollständig gleichen Rechten und demgemäß auch gleichen Pflichten und daneben Staatsangehörige, die in staatspolitischer Hinsicht aber vollständig rechtlos sind"[2]). Hingegen begegnet es erheblichen Schwierigkeiten, den Begriff der „nationalsozialistischen Sozialpolitik" positiv zu definieren, und zwar liegen diese Schwierigkeiten darin, daß es sich hier um keinen seit langem vorhandenen Zustand handelt, den es gälte mit einer kurzen und zutreffenden Formulierung begrifflich festzulegen. Die neue Sozialpolitik kann noch keinen Anspruch darauf erheben, bereits als in allen Teilen fertig angesehen zu werden. Deshalb erscheint es angebracht und notwendig, ihr Wesen und ihren Zweck aus den feststehenden Grundlagen der nationalsozialistischen Weltanschauung abzuleiten[3]) und dann[4]) die Richtigkeit der gefundenen Ergbnisse an Hand des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit nachzuprüfen. Daß es überhaupt möglich ist, in der zuletzt angegebenen Weise vorzugehen, ergibt sich aus dem — in der Einleitung dieser Arbeit aufgezeigten — Verhältnis zwischen Sozialpolitik und Arbeitsrecht.

II.

Die Grundlage des germanischen Staatslebens bildete der Gedanke der Blutsverbundenheit der Volksgenossen. Das Bewußtsein der Einheit des Volkes auf Grund gemeinsamer Erbanlagen (rassische Grundlage) erzeugte den nationalen Gedanken der germanischen Völker. Diese wurden nämlich nicht durch das Band eines Staates im modernen Sinn zusammen-

1) Vgl. Schaaf, Neue Methoden der Sozialpolitik, NS-Sozialpolitik 1934, S. 329 ff.

2) Hitler, Mein Kampf, S. 675.

3) Vgl. Schuhmann-Brucker, Sozialpolitik im neuen Staat, S. 15: „Nationalsozialistisches Denken verlangt ein Umlernen auf allen Gebieten des nationalen und sozialen Lebens; es ist so auch notwendig, den Begriff Sozialpolitik aus unserem Denken heraus neu zu bestimmen."

4) Vgl. § 6 dieser Arbeit.

gehalten, dessen Elemente vor allem das Staatsgebiet und die Staatsgewalt und erst in letzter Linie ein irgendwie zusammengesetztes Staatsvolk sind[1]), sondern durch eine Blutsgemeinschaft, bei der das Vorherrschende immer das Volk als eine — durch blutsmäßige Verwandtschaft gebildete — natürliche Einheit war[2]). Im Mittelalter ging dieser nationale Gedanke verloren — eine Folge der im 16. Jahrhundert[3]) erfolgten Rezeption des römischen Rechts und der römischen Kultur[4]). Fortan verstand man unter „Volk" nurmehr die zufällig vorhandene Summe der Staatsangehörigen, ohne dem Umstand größere Bedeutung beizumessen, daß sich die Rassen- und Stammesgrenzen selten oder nie mit den Staatsgrenzen deckten. Der Marxismus ging einen Schritt weiter: Durch die kategorische Ablehnung der Persönlichkeit und die Anbetung der Masse kam er zur bewußten Verneinung aller natürlichen Unterschiede zwischen den Menschen, zur Ablehnung der Nation und ihres rassischen Inhalts und damit zur Zerstörung der elementaren Grundlagen unserer gesamten menschlichen Kultur, die doch gerade von diesen Faktoren abhängig ist. Er verlangte die Aufhebung aller nationalstaatlichen Bindungen zugunsten der Vergesellschaftung der Gesamtmenschheit und erklärte die Klassengenossen aus den verschiedenen Völkern als einander näher stehend als die Volksgenossen verschiedener Klasse. Da nach marxistischer Ansicht die Menschen nicht durch Volkstum und Nation, sondern durch die Klasse zusammen gehalten werden, ging der Marxismus nicht von der Wesensverbundenheit in der Ge-

1) Vgl. die Weimarer RV, welche das Staatsvolk in ihren grundlegenden ersten Artikeln überhaupt nicht erwähnt, sondern erst im Artikel 110 im Abschnitt „Die Einzelperson" auf die Staatsangehörigkeit zu sprechen kommt.

2) Daher erklärt sich auch das häufige Vorkommen der Hausfamilie und der Geschlechterorganisation (Sippe) bei den germanischen Völkern: Hier war der blutsmäßige Zusammenhang eben am stärksten!

3) Die Vollendung der Rezeption dürfte für den Süden Deutschlands etwa in die Mitte, für den Norden etwa in den Ausgang des 16. Jahrhunderts zu setzen sein; dabei ist unter „Vollendung" zu verstehen, daß das römische Recht von da an in allen Instanzen vorwiegend angewendet wurde.

4) Vgl. darüber Gierke, Der germanische Staatsgedanke, S. 16 ff.

meinschaft von Volk und Nation aus, sondern von der Interessensolidarität auf gesellschaftlicher Klassengrundlage.

1. Der Nationalismus im Nationalsozialismus stellt sich als die Überwindung der soeben gekennzeichneten Auffassungen[1]) dar. Er bedeutet „die Anerkennung der natürlichen Verbundenheit der durch Blut gleichen Menschen"[2]). Das Gleiche will übrigens schon Fichte, wenn er in seinen Reden von 1808 als Ziel der allgemeinen Nationalerziehung „die Entflammung des Einheitsbewußtseins der Deutschen und die Wiederzusammenführung der zerrissenen Nation in einem gemeinsamen Entschluß und einer gemeinsamen Tat" hervorhebt. Es ist nämlich ohne weiteres ersichtlich, daß dieses Ziel nie ohne die Erhaltung von Volk und Volkstum erreicht werden kann. Der Nationalismus ist nach nationalsozialistischer Auffassung nicht mehr „auf Stämme, Dynastien, Konfessionen gerichtet, sondern auf die Ursubstanz, auf die artgebundene Volkheit selbst"[3]). Die Verwirklichung dieses biologischen Grundgedankens aber muß zur denkbar stärksten Volksverbundheit führen, da letztere dann nicht auf gesetzlichen Vorschriften beruht, sondern natürlich empfunden wird.

2. Der Sozialismus im Nationalsozialismus ist durch seinen Gegensatz gegen die kapitalistische und die marxistische „Interessenwirtschaft" bestimmt[4]). „Er steht im Zweifrontenkampf gegen den liberalen Kapitalismus und gegen den internationalen Marxismus"[5]). Von diesen hat der erstere die durch das materielle Interesse angeregte Initiative des einzelnen Unternehmers zum dynamischen Element des Wirtschaftsverlaufs erhoben. Der Erfolg war der, daß sowohl die Wirtschaft als auch die Nation nicht zu der ersehnten Einheit gelangten, sondern in sich zerrissen und in eine Vielheit von Interessenhaufen gespalten waren. Der Marxismus hat dieses

1) Diese sind freilich nicht die einzigen, die der Nationalismus im Nationalsozialismus überwunden hat!

2) Meystre, NS-Sozialpolitik 1934, S. 106.

3) Rosenberg, Mythus d. 20. Jahrh., S. 85.

4) Vgl. Huber, D. Gestalt d. deutschen Soz., S. 15: „Die Wirtschaft des 19. Jahrhunderts ist eine Interessenwirtschaft, und sie zog die Interessengesellschaft und den Interessenstaat hinter sich her."

5) Huber, D. Gestalt d. deutschen Soz., S. 15.

Prinzip der Interessenwirtschaft, in welcher nur das materielle Interesse die bewegende wirtschaftliche Kraft war, aufgenommen und — wie Huber[1]) es treffend ausdrückt — „mit umgekehrtem Vorzeichen zum Gesetz des Handelns für die Arbeiterschaft gemacht." Damit nun jede Geschichte als durch die Interessenlage bedingt dargestellt werden konnte[2]), war es erforderlich, den Glauben an alle überkommenen Gemeinschaftswerte zu zerstören. Das geschah durch die marxistische Lehre vom „ideologischen Überbau", nach welcher jede Gemeinschaftsbindung ein ideologischer Vorwand, eine Vorspiegelung war, hinter der sich die reine Interessenverfolgung verbarg.

Gegen diese Erscheinungen wendet sich der Sozialismus im Nationalsozialismus. Seine große Aufgabe besteht, wie Huber[3]) es ausdrückt, darin, die Interessenwirtschaft durch die Volkswirtschaft zu ersetzen. Nach Huber[4]) kennen Kapitalismus und Marxismus keine Volkswirtschaft, weil sie kein Volk kennen, das „Träger des wirtschaftlichen Geschehens" ist, sondern sie wissen nur um den „isolierten Einzelmenschen" oder die „kollektivierte Gesellschaft". Der Sozialismus im Nationalsozialismus ist deutsch[5]). Er geht von der Einheit der Nation aus, hebt den Gegensatz zwischen Besitz und Nichtbesitz, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf, und ist allein auf die Volksgemeinschaft ausgerichtet, in deren Opferbereitschaft er sein Fundament findet: denn „um einen vollkommenen Staat zu gründen, muß man damit anfangen, Wesen zu schaffen, deren Natur es zuläßt, daß sie durchgängig das eigene Wohl dem öffentlichen (dem Gemeinwohl) zum Opfer bringen" (Schopenhauer). Jeder soll an sich selbst zuletzt, an den anderen zuerst denken und nur dadurch, daß jeder dem

1) Die Gestalt d. deutschen Soz., S. 17.

2) Materialistische Geschichtsauffassung: „Die Produktionsweise des materiellen Lebens bedingt den sozialen, politischen und geistigen Lebensprozeß überhaupt. Es ist nicht das Bewußtsein der Menschen, das ihr Sein, sondern umgekehrt ihr gesellschaftliches Sein, das ihr Bewußtsein bestimmt." (Marx, Zur Kritik d. Politischen Ökonomie, Vorwort S. LV (55).

3) D. Gestalt d. deutschen Soz., S. 20.

4) D. Gestalt d. deutschen Soz., S. 20.

5) Bülow, Deutscher Sozialismus, NS-Monatshefte 1934, S. 464 ff.

Ganzen dient, soll er sich selber dienen[1]). Insoweit kann man den deutschen Sozialismus als die willensmäßige Gemeinschaft aller Volksgenossen, d. h. als die Gemeinschaft der Menschen gleicher Abstammung, gleichen Blutes — also der von Natur aus gleichen Menschen — bezeichnen. Die Gleichheitsmerkmale dieser Gemeinschaftsmitglieder sind somit nicht zufälliger und materieller Art, sie sind auch nicht wandelbar oder künstlich, sondern sind — da sie ja in der rassischen Zugehörigkeit eines Menschen zu einem Volk bestehen — mit der Geburt endgültig bestimmt. Aus der willensmäßigen Gemeinschaft der Volksgenossen, die die Grundlage des Sozialismus ist, ergeben sich dann bestimmte Folgerungen für die äußere juristische Form von Eigentum und Wirtschaft, die wir in unserem Zusammenhang jedoch nicht im Einzelnen zu untersuchen brauchen[2]).

3. Der Nationalsozialismus stellt die Synthese zwischen diesem Nationalismus und diesem deutschen Sozialismus dar. Sein Staatsziel besteht nach dem der Deutschen Gemeindeordnung vom 30. Januar 1935 vorangestellten Vorwort darin, „in einem einheitlichen, von nationalem Willen durchdrungenen Volke die Gemeinschaft wieder vor das Einzelschicksal zu stellen, Gemeinnutz vor Eigennutz zu setzen und unter Führung der Besten des Volkes die wahre Volksgemeinschaft zu schaffen, in der auch der letzte willige Volksgenosse das Gefühl der Zusammengehörigkeit findet." Er bekennt sich „zu einer heroischen Lehre der Wertung des Blutes, der Rasse

---

1) Punkt 24 des nationalsozialistischen Parteiprogrammes: „Gemeinnutz vor Eigennutz."

Bülow, Der deutsche Ständestaat, S. 59: „Oberster Grundsatz jedes echten Sozialismus ist: Überordnung der Gemeinschaftsziele über die Interessen der Einzelnen: Das soziale Ganze wird als Selbstzweck, der einzelne Mensch als dienendes Glied am Volkskörper betrachtet."

2) Vgl. darüber Huber, D. Gestalt d. deutschen Soz., S. 22 ff., der als die beiden Grundformen des deutschen Sozialismus das „Gemeineigentum" und die „Gemeinwirtschaft" bezeichnet, wobei das Wort „Gemeineigentum" nicht etwa zum Ausdruck bringen soll, daß alles Eigentum in die Hand des Staates oder der „Gesellschaft" überführt werden müsse, sondern lediglich besagen soll, daß „das Eigentum in verantwortlicher Bindung gegenüber der Lebensgemeinschaft des Volkes" zu verwalten ist. Als deutlichste Verwirklichung dieses Gedankens ist wohl das Reichserbhofgesetz vom 29. Sept. 1933 anzusehen.

und der Persönlichkeit, sowie der ewigen Auslesegesetze und tritt somit bewußt in unüberbrückbare Gegensätze zur Weltanschauung der pazifistisch-internationalen Demokratie, und ihren Auswirkungen"[1]) Er will — wie man etwas pointiert sagen kann — die Menschen gleicher Abstammung zu einer Schicksalsgemeinschaft zusammenfassen, deren Lebensordnung sich nicht auf äußere Grundlagen, sondern auf die natürlichen Unterschiede der erbgleichen Volksgenossen gründet. Da nun eine solche natürliche Lebensordnung gar keine menschlich-materiellen Wertungen zuläßt, ist an ihrer absoluten sozialen Gerechtigkeit nicht zu zweifeln. Die auf diesen Grundlagen beruhende Staatspolitik aber muß dann ebenfalls sozial gerecht sein.

III.

Im Weimarer Staat konnte die Sozialpolitik nicht nur ein Eigenleben führen, sondern es war sogar möglich, eine der Gesamtpolitik widersprechende Sozialpolitik zu treiben. Beides ist im neuen Reich ausgeschlossen.

1. Wenn sich früher das Arbeitsministerium und das Wirtschaftsministerium infolge der Klassenspaltung des Volkes als „Arbeiter- und Arbeitgeberministerium" etablieren und gegeneinander arbeiten konnten, so sind heute die Sozialpolitik so gut wie die Wirtschaftspolitik in die allgemeine Staatspolitik eingeordnet[2]). Beide sind lediglich Mittel zum

1) Hitler, Rede a. d. Kulturkundgebung in Nürnberg am 2. Sept. 1933.

2) Zum Zwecke einer einheitlichen Zusammenarbeit auf wirtschafts- und sozialpolitischem Gebiet hat der Reichswirtschaftsminister gemeinsam mit dem Reichsarbeitsminister und dem Leiter der Deutschen Arbeitsfront am 21. März 1935 eine Vereinbarung getroffen, die durch einen Erlaß des Reichskanzlers vom gleichen Tage bestätigt worden ist. Nach dieser Vereinbarung tritt der Beirat der Reichswirtschaftskammer, in dem die Leiter der Reichsgruppen und Hauptgruppen und die Leiter der Wirtschaftskammern vertreten sind, durch Einberufung durch den Präsidenten der Reichswirtschaftskammer und den Leiter der Arbeitsfront mit dem Reichsarbeiterrat, der aus den Leitern der Reichsbetriebsgemeinschaften und der Bezirkswalter (nach der Reichsreform: Den Reichsgauwaltern der Arbeitsfront) gebildet wird, zu dem

Reichsarbeits- und Reichswirtschaftsrat

zusammen. In dessen Sitzungen — zu welchen der Reichsarbeits- und Reichswirtschaftsminister einzuladen sind — soll eine Aussprache über gemeinsame wirtschaftliche und sozialpolitische Fragen statt-

Wiederaufstieg des deutschen Volkes[1]). Damit hat die Kompromißnatur der deutschen Sozialgesetzgebung, die bisher weder der Arbeit noch der Wirtschaft diente, ihr Ende gefunden. Wenn auch nicht zu bestreiten ist, daß der Arbeiter immer — auch im nationalsozialistischen Staat — andere Wünsche haben wird, als der Unternehmer, so wird die Lösung dieser widerstreitenden Wünsche im Dritten Reich dadurch beiden gerecht werden, daß sie sich an dem Gesamtwohl orientiert, an welchem sie ja beide interessiert sind[2]). Selbst die berechtigsten sozialpolitischen Bedürfnisse eines einzelnen Volksteiles können nach nationalsozialistischer Anschauung nicht erfüllt werden, wenn diese Erfüllung mit dem Gesamtwohl des Volkes unvereinbar ist. Deshalb ist Sozialpolitik „ein Teil der allgemeinen Staatspolitik und kann niemals losgelöst von ihr, gleichsam im luftleeren Raum, betrieben werden"[3]).

2. Die Subjekte der Sozialpolitik waren in der vorrevolutionären Zeit neben dem Staat „auch andere Institutionen des öffentlichen Rechtes, ferner die Organisationen der Klassen- oder Standesangehörigen, die politischen Parteien und die zu sozialpolitischen Zwecken gegründeten Vereinigungen aller Art"[4]). Im § 1 dieser Arbeit ist bereits ausgeführt worden, welch große sozialpolitische Bedeutung den Klassenkampforganisationen in der Nachkriegszeit zukam. Der Staat besaß, da er ja von einer anonymen Stimmzettelmehrheit abhängig

finden und damit das, was früher schon vereinzelt gefordert wurde (Moldenhauer!), nämlich ein gedeihliches Hand-in-Hand-Arbeiten zwischen Wirtschafts- und Sozialpolitik in die Tat umgesetzt werden. (Vgl. Moldenhauer in Jahrb. f. Soz.-Pol. 1930, S. 21, nach dessen Auffassung Wirtschafts- und Sozialpolitik von Hause aus keine Gegensätze sind und es auch nicht sein dürfen.)

1) Hitler am 23. März 1933: „Das Volk lebt nicht für die Wirtschaft, und die Wirtschaft existiert nicht für das Kapital, sondern das Kapital dient der Wirtschaft, und die Wirtschaft dem Volke!" Im einzelnen vergleiche Erdmann, Das Verhältnis von Staat und Wirtschaft in sozialpolitischer Zielsetzung, NS-Soz.-Pol. 1933, S. 39 ff.

2) Schuhmann-Brucker, Sozialpolitik im neuen Staat, S. 17: „Denn das dient nur wahrhaft dem deutschen Arbeiter, was dem deutschen Volke nicht schadet."

3) Schuhmann-Brucker, Sozialpolitik i. n. Staat, S. 15.

4) Heyde, Abriß der Sozialpolitik, S. 7.

war, keine entscheidende Autorität mehr, sondern fungierte nur noch als technischer Gesetzgeber. Heute ist im Gegensatz dazu alleiniger Träger der Sozialpolitik der Staat, d. h. letzten Endes der Führer Adolf Hitler selbst, da nur er im autoritären Führerstaat die letzte Entscheidung treffen kann, nicht irgendeine anonyme Mehrheit, ein Parlament oder ein Ausschuß. Für das Volk liegt darin die wichtigste Garantie für die gerechte Gestaltung der Sozialordnung. Dem Führerprinzip entspricht die Delegationsbefugnis des Führers. Die Gestaltung der großen, auf das nationale und sozialistische Ziel gerichteten Linie der Sozialpolitik verbleibt in seiner Hand, während Einzelaufgaben von ihm an nachgeordnete Stellen delegiert werden können. Als solche kommen vor allem das Arbeitsministerium und die Sozialbehörden, ferner die sozialpolitischen Einrichtungen der Partei (NSBO) und die Deutsche Arbeitsfront[1]) in Betracht, die alle auftraglich und mit voller Verantwortung nach oben handeln[2]). Die Tatsache, daß der Sozialpolitik im Rahmen der allgemeinen nationalsozialistischen Staatspolitik lediglich Ressortstellung zukommt[3]), vermag ihre Bedeutung nicht zu schmälern, schon deswegen nicht, weil ihr Objekt heute ein ganz anderes ist, als früher. Die Verwirklichung des Deutschen Sozialismus muß Hand in Hand mit der Beseitigung der Klassenschichtung gehen und ist ohne die letztere überhaupt nicht möglich. Da nun die alte Sozialpolitik gerade auf dem Vorhandensein von Klassen fußte — ihr Objekt war ja die Arbeiterklasse[4]) — erhellt ohne weiteres[5]), daß Objekt der neuen Sozialpolitik etwas anderes sein muß. Als solches aber kommt im nationalsozialistischen Staat nur „das ganze schaffende Volk"[6]) in Frage. Nicht der „abhängige Lohnarbeiter" und der „Angestellte" sind Gegenstand national-

1) Vgl. Haid, Eine neue Aufgabe der Deutschen Arbeitsfront, Die Dtsche. Volkswirtsch. 1935, S. 19 ff.

2) Über die Treuhänder der Arbeit, die wir wohl als die obersten sozialpolitischen Vertreter des Führers innerhalb ihres Wirtschaftsgebietes bezeichnen können, wird im § 6 dieser Arbeit besonders zu sprechen sein.

3) Vgl. oben S. 58, 59.

4) Vgl. die Begriffsbestimmung Heydes, oben S. 52.

5) Vgl. auch oben S. 53.

6) Meystre, Sozialpolitik im neuen Reich, S. 31.

sozialistischer Sozialpolitik, sondern alle Volksgenossen, die zu irgend einer Zeit einen eigenen wirtschaftlichen Lebensraum beanspruchen.

3. Jeder Angehörige der Volksgemeinschaft hat ein Anrecht auf die Zubilligung eines Lebensraumes; der völkische Staat ist verpflichtet, ihm diesen Lebensraum zu verschaffen. Freilich kann diese Zubilligung immer nur nach nationalsozialistischen Grundsätzen erfolgen, d. h. die Abgrenzung dieses Lebensraumes ist abhängig von absolut gerechten natürlichen Wertungen. Als Wertungsmaßstab kommt einzig und allein die Leistung in Frage, die ihrerseits wieder auf die natürliche (körperliche und geistige) Veranlagung und auf den Leistungswillen, d. h. die willensmäßige Einsatzbereitschaft zurückgeht[1]). Hitler selbst drückt das durch die Worte aus: „Die Wertschätzung des Menschen muß begründet werden auf der Art und Weise, in der er seiner ihm von der Allgemeinheit überantworteten Aufgabe gerecht wird"[2]), wobei unter dieser „Aufgabe" nichts anderes zu verstehen ist als eben die Leistung, die dem Menschen aus seiner natürlichen Veranlagung und durch die von der Volksgemeinschaft ausgebildeten Fähigkeiten möglich ist. Da aber dann die Wertschätzung eines Menschen — sofern ihm eine Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt wird und eine Ausbildung seiner Fähigkeiten in der angegebenen Weise erfolgt ist[3]) — nurmehr von seiner Leistung, d. h. von ihm selbst abhängt, muß sie als absolut gerecht empfunden werden. Das Volk empfindet nämlich nicht den tatsächlichen Unterschied zwischen Besitz und Nichtbesitz als ungerecht — es wird niemand einfallen, gegen hohes Einkommen und großes Vermögen zu kämpfen, wenn er weiß, daß es durch hohe Leistung und Fleiß erworben worden ist —, sondern nur den zwi-

---

1) Vgl. Meystre, Sozialpolitik im Neuen Reich, S. 4: „Arbeitsleistung des einzelnen entsteht durch willensmäßigen Einsatz der Arbeitskraft an einer Arbeitsstätte. Auf kurze Formel gebracht, heißt das: Arbeitskraft + Leistungswille + Arbeitsstätte = Leistung.

Die Arbeitskraft ist geistig-körperliche Veranlagung, ist also ererbter Reichtum, ist angeboren."

2) Hitler, Mein Kampf, S. 484.

3) Im Einzelnen vgl. darüber Hitler, Mein Kampf, S. 484.

schen unverdientem Besitz und unverdientem Nichtbesitz[1]). Die Einführung des neuen Wertungsmaßstabes erweist sich somit als das Mittel gegen die soziale Unzufriedenheit, denn deren einzige Ursache besteht ja gerade in der — vom Volk stark empfundenen — sozialen Ungerechtigkeit. Die Wesensaufgabe der nationalsozialistischen Sozialpolitik aber besteht darin, eine soziale Gesinnung[2]) zu entwickeln und auf die Schaffung einer Gesetzgebung hinzuwirken, die dem Ideal einer dem Volksempfinden restlos entsprechenden sozialen Gerechtigkeit möglichst nahe kommt. Zu diesem Zweck darf sie nicht mehr von irgendwelchen Wert- oder Gerechtigkeitsvorstellungen abhängig sein[3]), sondern einzig und allein von dem nationalsozialistischen Wertungsprinzip, dessen absolute Gerechtigkeit wir schon aufgezeigt haben. Die Entwicklung einer sozialen Gesinnung darf dabei keineswegs unterschätzt werden, denn sie bildet die wichtigste Voraussetzung einer gerechten Sozialordnung. Sowohl die „geistige Grundhaltung" des Volkes als auch die des einzelnen Volksgenossen ist für die Durchführung nationalsozialistischer Sozialpolitik von ausschlaggebender Bedeutung[4]). In diesem Sinne ist Sozialpolitik also nichts anderes als eine Frage der Erziehung[5]). Es kommt nicht mehr primär auf Maßnahmen äußerer, institutioneller Art an, sondern auf solche erzieherisch-gesinnungsmäßiger Art mit dem Ziel der „Entproletarisierung" des deutschen Arbeiters. Hier zeigt sich, daß die nationalsozialistische Sozialpolitik ihre tiefsten Wurzelkräfte aus dem deutschen Sozialismus zieht, in dessen Wesen der Primat der sittlichen Forderung und ethischen

1) Vgl. Punkt 11 des nationalsoz. Parteiprogramms: „Daher fordern wir: Abschaffung des arbeits- und mühelosen Einkommens."

2) S. darüber Meystre, Soziale Gesinnung, NS-Sozialpolitik 1934, S. 67 ff.

3) Vgl. die Begriffsbestimmung Heydes, oben S. 52.

4) Vgl. Fey, Sozialpolitik aus dem Geist, NS-Sozialpolitik 1934, S. 67 ff.; besonders S. 68: „Die Sozialpolitik ist ein Aufgabengebiet, dessen befriedigende Gestaltung von der geistigen Grundhaltung eines Volkes bedingt ist."

5) Vgl. Bohnstedt, Arbeitsziele der Sozialpolitik, Soz. Prax. 1935, Sp. 5: „Konkret gesprochen muß die Sozialpolitik ein neues Sozialbewußtsein formen . . ."

Verpflichtung eindeutig beschlossen liegt[1]). „Wenn eine gesunde Sozialpolitik den Geist wirklicher Volksgemeinschaft atmen soll, so muß jeder einzelne, der von ihren Maßnahmen aktiv oder passiv betroffen wird, auch seinerseits von diesem Gemeinschaftsgeist durchdrungen sein"[2]). Letzteres ist immer Voraussetzung, und es wäre falsch, irgendein sozialpolitisches Gesetz in der Annahme zu machen, daß das Gesetz selbst die Gestaltungskraft in sich besäße, die Menschen plötzlich mit „Gemeinschaftsgeist" zu erfüllen. „Der Sozialpolitiker der Gegenwart muß diesen Vorrang der Kraft der Gesinnung anerkennen, denn er muß wissen, daß die noch so grundsatzfeste Gesetzgebung die erstrebte soziale Lösung im arbeitenden Volke nicht oder doch nur recht mangelhaft erreicht, wenn die Menschen, die unter diesem Gesetz stehen, nicht selbst in der Vorstellungswelt leben, aus der das Gesetz geformt wurde"[3]). Damit soll die Bedeutung eines guten Gesetzes durchaus nicht herabgesetzt werden, sondern es soll nur zum Ausdruck gebracht werden, daß das Gesetz nicht mit lauter sozial gesinnten Menschen rechnen darf, sondern — wenn es als Durchführung einer nationalsozialistischen Sozialpolitik aufgefaßt werden will — genau so wie diese, die gesinnungsmäßige Einstellung sozial verantwortlicher Menschen in den Vordergrund rücken und vom Prinzip der sozialen Erziehung ausgehen muß. Dabei besteht eine der wichtigsten Erziehungsaufgaben darin, die vielfachen Hemmisse für das gegenseitige Vertrauen fortzuräumen, welches zur Lösung der den Volksgenossen gestellten Gemeinschaftsaufgaben unbedingt erforderlich ist. Wenn ein solches Vertrauensverhältnis — beispielsweise zwischen dem Unternehmer und seinen Gefolgschaftsleuten — auch niemals positiv durch irgendeine sozialpolitische Maßnahme angeordnet werden kann, so kann und muß eine solche es sich doch angelegen sein lassen, jedwedes Mißtrauen unmöglich zu machen und alles zu beseitigen, was dem langsamen Wachsen dieses Vertrauens hinderlich sein könnte.

---

1) Vgl. auch Danielcik, Deutscher Sozialismus und deutsches Arbeitsrecht, Die nationale Wirtschaft 1934, Nr. 5.

2) Fey, Sozialpolitik aus dem Geist, NS-Sozialpolitik 1934, S. 69.

3) Schuhmann-Brucker, Sozialpolitik i. n. Staat, S. 540.

Insoweit kann man dann auch von der Notwendigkeit einer „Organisierung des Vertrauens"[1]) sprechen[2]). Das alles läßt die Sozialpolitik als eine den Staat verpflichtende Aufgabe erscheinen, deren Bedeutung gar nicht hoch genug eingeschätzt werden kann. Während ihr Zweck früher ein Streben nach Ausgleich von sich grundsätzlich widersprechenden Kräften war, ist sie heute ein positives Mittel zur Befriedung des gesamten Volkes geworden[3]). Ihre zahlreichen praktischen Aufgaben — insbesondere auf dem Gebiete der Arbeitsbeschaffung, Arbeiteransiedlung und der Feierabendorganisation — brauchen wir hier nicht im Einzelnen zu behandeln[4]). Uns interessiert lediglich die Frage, inwieweit die neuen sozialpolitischen Forderungen ihren Niederschlag im AOG gefunden haben.

§ 6.

Der rechtliche Niederschlag nationalsozialistischer Sozialpolitik im AOG.

I.

Wir haben oben gezeigt, daß die überkommene Begriffsbestimmung für die „Sozialpolitik" mit der nationalsozialistischen Weltanschauung nicht mehr in Einklang zu bringen ist. Dasselbe wird man bei der Begriffsbestimmung des nationalsozialistischen Arbeitsrechtes feststellen müssen, das — mag es sich auch dem tatsächlichen Umfang nach mit dem bisherigen Arbeitsrecht decken — auch nicht mehr in dem hergebrachten Sinn als Sonderrecht der abhängigen Arbeitnehmer definiert werden kann, sondern — unter Zugrundelegung der neuen Anschauungsweise — eher als Recht der gemeinsam im Dienst von Volk und Staat Schaffenden zu bestimmen ist. Daß

1) Mansfeld, Organisierung des Vertrauens, Deutsches Arb.-R[2]. 1933, S. 78 ff.

2) Vgl. auch Eliasberg, Wirtschaft u. Vertrauen, Schmollers Jahrb. 1928, S. 1021 ff.

3) Vgl. auch Briefs, Die Konstitution des sozialen Friedens, Wirtschaft und Arbeit 1934, S. 2 ff.

4) Vgl. Müller, Grundzüge einer neuen Sozialpolitik, NS-Monatshefte 1933, Heft 42.

ein grundsätzlicher Unterschied bestehen muß, erhellt — abgesehen von der Abhängigkeit des Arbeitsrechts von der Sozialpolitik — schon daraus, daß der Grundbegriff jedes Arbeitsrechtes, nämlich die Arbeit, nicht mehr als Last, Mühsal oder Zwang aufgefaßt wird[1]), sondern einfach als sittliche Pflicht, als „pflichtgemäße, zweckvolle Verwendung der den Menschen gegebenen geistigen und körperlichen Leistungsfähigkeiten"[2]). Damit ist, ebenso wie im faschistischen Italien, das die Arbeit „in allen ihren leitenden und ausführenden, geistigen, technischen und körperlichen Formen" als „eine gesellschafliche Pflicht"[3]) kennzeichnet, die unerschöpfliche Bedeutung der Arbeit klar herausgestellt worden. In der gebotenen Beschränkung mag versucht werden die wichtigsten Neubildungen herauszuheben, die dem neuen Arbeitsrecht seinen Stempel aufdrücken. Wenn es sich dabei in der Hauptsache um Gebilde organisatorischer Art, d. h. um solche der Arbeitsverfassung handelt, so ist das nicht so zu verstehen, als ob diese Organisationen einen Selbstwert hätten. Viel wichtiger als die äußere Gestalt ist der geistige Gehalt, die Erziehungsaufgabe, der sie zu dienen haben — insbesondere die Zusammenführung der verschiedenen Glieder des Arbeitslebens zu einheitlichem Schaffen und zum Wohle der Gesamtheit.

II.

Bevor wir jedoch von dieser Erziehungsaufgabe sprechen, soll kurz auf die anderen wichtigsten Grundsätze und Institutionen des AOG hingewiesen werden, die sich als Niederschlag der neuen sozialpolitischen Forderungen darstellen.

1. Da ist einmal das im Bereich der Sozialpolitik anerkannte Führerprinzip[4]) zu nennen, welches für alle Arbeits-

1) Vgl. Geck, Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit, S. 167: „Aber jede Arbeit ist auf die Dauer Last und Mühe — obwohl der Eine die Last stärker empfindet als der Andere —; und die Arbeit wird Last oder Mühe bleiben, weil sie im Sinn des Erdendaseins liegt. Keine noch so hohe Entlohnung vermag daran etwas zu ändern."

2) Schuhmann-Brucker, Sozialpol. i. n. Staat, S. 9.

3) Erklärung II, 1 der Carta del Lavoro. Die Textstelle ist wiedergegeben nach der Übersetzung von Lutz Richter, Die italienische Arbeitsverfassung, Berlin 1933.

4) Vgl. oben S. 60.

verhältnisse des Betriebes zum Rechtsgrundsatz erhoben worden ist. Das zeigt sich im ersten Abschnitt des Gesetzes, der ganz auf dem Führerprinzip aufgebaut ist[1]), insbesondere in der Vorschrift des § 2 I AOG, nach welcher der Führer des Betriebes der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten — frei und unter eigener Verantwortung — entscheidet[2]). Lediglich an die gesetzlichen Bestimmungen ist er gebunden[3]). Der nationalsozialistische Staat leitet die aus dem Sozialismus folgende Gleichberechtigung aller schaffenden Menschen eben nicht aus wirtschaftsdemokratischen Grundsätzen her, sondern — wie wir oben schon ausgeführt haben — aus dem „gemeinsamen Bekenntnis zum Volkstum und zur Kameradschaft und aus der gesinnungsmäßigen Anerkennung jedes Volksgenossen als gleichberechtigtem Glied der Volksgemeinschaft"[4]). An anderen Vorschriften des Gesetzes, in welchen der Führergedanke deutlich zum Ausdruck kommt, sind beispielsweise noch die §§ 12 S. 1 und 5 I 2 zu nennen, nach welchen der Betriebsführer den Vertrauensrat einberuft und leitet, und § 26, der ihn mit der Aufstellung einer Betriebsordnung betraut[5]).

2. Die im Bereich der Sozialpolitik bestehende Autorität und Totalität des nationalsozialistischen Staates[6]) wird im Ge-

1) Über eine Ausnahme von diesem Prinzip im 1. Gesetzesabschnitt vgl. § 7 II dieser Arbeit.

2) Das bedeutet aber nicht etwa eine Wiederkehr jenes „Herr-im-Hause-Standpunktes" i. S. des Fabrikpatriarchalismus, der den aussichtslosen Versuch unternommen hatte, die alten Formen der sozialen Beziehungen zwischen Unternehmer und Arbeiter in einer Zeit wieder aufleben zu lassen, die durch die fortschreitende Industrialisierung, das Anwachsen der Fabrikarbeiter und das Verschwinden der Einzelunternehmung zugunsten der Gesellschaftsunternehmung gekennzeichnet war. Der Betriebsführer des AOG soll nicht nur befehlen, sondern auch durch eigenes Vorbild überzeugen; seine Fürsorge für die Gefolgschaft soll nicht aus dem Bewußtsein einer Pflicht zur Wohltätigkeit entspringen, sondern aus echtem sozialen Empfinden.

Vgl. über diesen „Herr-i.-H.-Standp." u. seine spätere oppositionelle Entwicklung (Gegen Gewerkschaften, Tarifverträge u. Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft!) Albrecht, Soziale Betriebspolitik, Wörterbuch der VW III, S. 257 ff.

3) In weiterem Sinn gehören dazu auch Tarifordnungen, Betriebsordnungen und Entscheidungen des Treuhänders.

4) Mansfeld, Kom. z. AOG, § 2 Anm. 2 b.

5) Im Einzelnen vgl. über die Durchführung des Führergrundsatzes im AOG Dersch, Kom. z. AOG, Einl. III.

6) Vgl. oben § 5 III 1 u. 2.

setz zur Ordnung der nationalen Arbeit durch das Institut der Treuhänder der Arbeit verkörpert. Der Aufgabenkreis der Treuhänder ist viel weitergehend als derjenige der ehemaligen Schlichter. Während diese sich darauf beschränkten, kollektive Arbeitsstreitigkeiten zwischen zwei kämpferisch eingestellten kollektivistischen Verbandsfronten zu schlichten und allenfalls den Schiedsspruch eines Schlichtungsausschusses für verbindlich zu erklären[1]), haben jene auf allen drei Gebieten staatlichen Handelns (Gesetzgebung, Rechtsprechung, Verwaltung) wichtige Funktionen zu erfüllen. Als Gesetzgeber wird der Treuhänder bei dem Erlaß von Tarifordnungen tätig[2]), denn diese enthalten als Rechtsverordnungen im technischen Sinn[3]) nichts anderes als echte objektive Rechtssätze, die an einen unbestimmten Personenkreis gerichtet sind. Als Richter tritt er in den Fällen des § 19 Z. 2 und 3 AOG auf, denn wenn auch die Arbeitsgerichtsbehörden nach wie vor in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zuständig sind, so ist doch das Beschlußverfahren durch § 66 I AOG beseitigt und an seine Stelle — wenigstens in gewissem Umfang — die Entscheidung des Treuhänders getreten[4]). Der vom Treuhänder abberufene Vertrauensmann[5]), dem gekündigt worden ist, kann sich nicht vor dem Arbeitsgericht auf die Unzulässigkeit der Kündigung berufen, weil er zu Unrecht abberufen worden sei, da über diesen Punkt bereits endgültig — und zwar in einer für das Gericht bindenden Weise — durch den Treuhänder entschieden worden ist. Und schließlich ist der Treuhänder in allen Fällen, die nicht zu den beiden soeben aufgeführten gehören, als Organ der staatlichen Arbeitsverwaltung tätig, so z. B. dann, wenn er die Genehmigung zu Entlassungen nach

---

1) § 6 Schlicht. Vdng. v. 30. Okt. 1923. Vgl. auch § 2 I dieser Arbeit.

2) § 32 II AOG.

3) Gegensatz: Verwaltungsverordnungen!

4) Vgl. Dersch, Kom. z. AOG, § 18 Anm. 2 b, der richtig betont, daß es sich in den Fällen des § 19 Nr. 2 u. 3 AOG teils um „reine Verwaltungstätigkeit", teils aber auch um „verwaltungsgerichtliche Entscheidungen" handelt. A. M. Richter, Treuhänder der Arbeit, S. 25.

5) Wegen sachlicher oder persönlicher Ungeeignetheit, § 19 II AOG in Vbd. mit § 14 II AOG.

§ 20 AOG erteilt, oder wenn er die Reichsregierung über die sozialpolitische Entwicklung unterrichtet[1]).

Zusammenfassend läßt sich demgemäß seine Stellung als die eines überwachenden Staatsorgans kennzeichnen, das — abgesehen von den zahlreichen selbständigen Aufgaben auf dem Gebiete der Sozialpolitik — überall da einzugreifen hat, wo die Durchführung des nationalsozialistischen Gedankens von einem „echt gemeinschaftsgebundenen verinnerlichten Zusammenleben aller am Arbeitsleben Beteiligten in der Betriebsgemeinschaft"[2]) auf Schwierigkeiten stößt.

3. Von diesem Gedanken, der nur bei sozialer Gesinnung aller Beteiligten verwirklicht werden kann, geht das AOG nämlich aus, indem es unter Zurückdrängung kasuistischer Vorschriften die gesinnungsmäßige Einstellung sozial verantwortlicher Menschen in den Vordergrund rückt. Der Grundbegriff des neuen Gesetzes — von Schuhmann[3]) als tragendes Fundament der gesamten sozialen Ordnung bezeichnet — ist der Begriff der sozialen Ehre[4]). Letztere ist nämlich nicht nur als selbständiger Gegenstand rechtlichen Schutzes und als wesentlicher Bestandteil rechtlicher Verpflichtung anerkannt, sondern bedeutet — wie Klausing[5]) zu Recht ausführt — „mindestens in gleichem Maße rechtspolitische Erziehungsaufgabe, die dem Sozialrecht ebenso wie allen anderen Volksordnungen und jedem einzelnen Glied unseres sozialen Körpers immer auf neue gestellt wird." Die dem gesamten schaffenden Volk — Arbeiter, Angestellten und Unternehmer — gemeinsame Ehre ist das verbindende Element zwischen allen Gliedern des nationalen Arbeitslebens. Sie ist es, die jedem arbeitenden Deutschen die Pflicht auferlegt, „sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen" und „seine volle Kraft dem Dienst des Betriebes zu widmen"[6]). Jeder Angehörige einer Betriebsge-

1) § 19 I Z. 8 AOG.

2) Dersch, Kom. z. AOG. § 18 Anm. 1.

3) Völkischer Beobachter v. 16. Febr. 1934.

4) Vgl. Dersch, Kom. z. AOG, § 35 Anm. 1: „Das ganze nat.-soz. Arbeitsrecht wird durchpulst von dem Gedanken der sozialen Ehre."

5) Die Ehre im Sozialrecht, Deutsches Recht 1934, S. 401.

6) § 35 AOG.

meinschaft trägt nach § 35 S. 1 AOG die volle Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm obliegenden Pflichten[1]) und hat sich nach § 35 S. 2 AOG durch sein Verhalten der Achtung würdig zu erweisen, die sich aus seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergibt. Die soziale Ehre verbietet — um nur die Hauptpunkte herauszugreifen — die böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft, die böswillige Gefährdung des Arbeitsfriedens und die böswillige Störung des Gemeinschaftsgeistes[2]). Daraus aber ist ersichtlich, wie sehr es sich gerade hier um die Durchführung jener erzieherischen Aufgabe nationalsozialistischer Sozialpolitik handelt, von der im § 5 dieser Arbeit gesprochen wurde. Nur weil die innere Erziehung der Menschen zur höchsten Anständigkeit im Arbeitsleben erreicht werden soll, schreitet das Gesetz gegen Widerspenstige mit einem neuen ehrengerichtlichen Verfahren[3]) ein, das als härteste Strafe für Gefolgschaftsmitglieder die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz[4]) und für den Betriebsführer die Aberkennung der Führereigenschaft[5]) kennt. Wie klar diese Aufgabe gerade von einem Vertreter eines Landes, das in diesem Punkt andere Wege gegangen ist, erkannt worden ist, ergibt sich aus einer Stellungnahme des ehemaligen italienischen Finanzministers Alberto de Stefani, der im „Corriere della sera" folgendes zu dem deutschen AOG schrieb[6]): „Es ist ein Gesetz, welches einen ganz eigenartigen Stil besitzt; ein ethischer Stil wird in ein Gebiet gebracht, wo die Ethik an und für sich nicht zu Hause zu sein scheint. Das Prinzip der sozialen Erziehung zieht sich durch das ganze Gesetz. Im doppelten Interesse der Arbeitsgemeinschaft und im Interesse des deutschen Volkes. Der Begriff der Ehre ist mit diesem Gesetz fest verankert . . . . Der Grundzug im Wirtschaftsleben ist ein anderer geworden, heute herrschen Solidarität,

1) Fürsorgepflicht des Unternehmers, Treuepflicht des einzelnen Gefolgsmannes! Die Pflichten des einzelnen Vertrauensmannes, der nach §§ 8, 10 AOG Vorbild für die Gefolgschaft sein soll, sind qualifiziert (vgl. § 36 I Z. 2 u. 4 AOG.)

2) § 36 AOG.

3) Sondergerichtsbarkeit i. S. von § 13 GVG.

4) § 38 Z. 5 AOG.

5) § 38 Z. 4 AOG.

6) Zitiert nach Mansfeld, Kom. z. AOG, Einleitung S. 11 ff.

Ehre, Verantwortung, Begriffe, die noch vor wenigen Jahren in der politischen Dialektik unbekannt waren. ... Es ist nicht unwahrscheinlich, daß dieser idealistische Grundzug sich in Deutschland durchsetzt, in jenem Lande, wo das Prinzip des Klassenkampfes seine theoretische Definition hatte. Der Pendel ist jedoch nach der anderen Seite ausgeschlagen .... Die deutsche Regierung hat jedenfalls — das muß man anerkennen — ein ideales Prinzip vorangestellt, dessen dynamische Bedeutung unberechenbar werden kann."

III.

Auch die „Organisierung des Vertrauens", die wir im § 5 III Z. 3 dieser Arbeit als notwendige Aufgabe nationalsozialistischer Sozialpolitik bezeichnet haben, läßt sich im Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit nachweisen. Zu nennen ist da die „auf vollständiges gegenseitiges Vertrauen und auf Gedeih und Verderb gegründete Betriebsgemeinschaft des Unternehmers und seiner Beschäftigten"[1]). Durch sie sollen die Schranken niedergelegt werden, die „künstlich gezüchtetes Mißtrauen und die Herzenshärtigkeit der Menschen zwischen den gemeinsam Schaffenden aufgerichtet hatten"[2]). Dieser Gedanke[3]) ist nicht erst im AOG aufgetaucht, sondern bereits in der Zeit, in welcher man Gegensätze organisierte, von den Obergerichten[4]) herangezogen worden. So zitiert Mansfeld[5]) die berühmte Entscheidung in RGZ 113, 89[6]), in der das RG bei der Feststellung des Betriebsbegriffs davon spricht, daß der Betrieb ein lebendiger Organismus sei, „innerhalb dessen Unternehmer und Arbeiter zu einer Produktionsgemeinschaft zusammengeschlossen sind und in gemeinsamer Tätigkeit demselben Ziele, der Erreichung eines möglichst hohen Standes und möglichster Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zustreben." Das Schrifttum stand dieser Auffassung allerdings

1) Dersch, Kom. z. AOG, Einleitung I.

2) Nikisch, Das Gesetz z. Ordn. d. nat. Arbeit, S. 25.

3) Müller, Gedanken zur Frage der Betriebsgemeinschaft, NS-Monatshefte 1934, S. 965 ff.

4) RG u. RArb.G.

5) Kom. zum AOG, § 1 Anm. 4.

6) Urt. v. 16. Febr. 1926.

überwiegend ablehnend gegenüber[1]). Von den wenigen Autoren, die ihr nahe standen, ist einmal Hedemann[2]) zu nennen, der schon im Jahre 1925 die Auffassung vertrat[3]), daß es trotz aller „Hochhebung des Massengedankens" und allen „Rausches der großen Nur-Verbände" ein unbeugsames Faktum bleibe, daß der Arbeiter mit samt seiner Arbeitskraft und seinem wirtschaftlichen Schicksal und darüber hinaus mit seiner menschlichen Persönlichkeit zuerst und am stärksten mit dem Betriebe verbunden sei[4]), und sodann Albrecht, der als Anhänger der Werksgemeinschaftsidee die sozialpolitisch-programmatische Zukunftsforderung aufstellte[5]), Unternehmer und Arbeitnehmer in gemeinsamen Berufsstandsorganisationen unter dem leitenden Gesichtspunkt zusammenzufassen, daß ihre beiderseitigen Interessen dem Ziele höchster Wirtschaftsleistung — in höherem Sinn dem Wohle von Volk und Staat — untergeordnet sind. Freilich darf man sich von dieser äußeren Ähnlichkeit des werksgemeinschaftlichen Gedankens mit der heutigen Betriebsgemeinschaft nicht darüber hinwegtäuschen lassen, daß diese Werksgemeinschaft — wie Huber[6]) es ausdrückt — „ein Versuch war, in einer liberalen Umwelt einen Ausgleich der sozialen Gegensätze zu vollziehen, ohne daß ein verbindlicher Wert vorhanden gewesen wäre, der Arbeiter und Unternehmer konkret verbunden hätte" — daß sie eine „blutleere Abstraktion" war. Die Betriebsgemeinschaft wird demgegenüber eine Wirklichkeit sein, „weil sie auf einem nicht erdachten, sondern erlebten und geschauten Grundwert, dem Prinzip der sozialen Ehre aufbaut." Sie will das Mißtrauen zwischen Unternehmer und Arbeiter und den auf ihm aufbauenden Klassenkampfgedanken überwinden, indem sie davon ausgeht, daß die Förderung des Betriebszwecks nicht allein vom Unternehmer erstrebt wird, sondern in gleichem

---

1) Vgl. Richter, Arb.R.Pr. 1930, 216.

2) Zitiert bei Mansfeld, Kom. z. AOG, § 1 Am. 4.

3) Bei Potthoff, Die sozialen Probleme des Betriebes, S. 17.

4) Über die Frage, ob man die Betriebsgemeinschaft auch als rechtliche Einheit auffassen kann, vgl. unten § 7 I.

5) Besonders in seinem von uns schon mehrfach zitierten Buche „Vom Klassenkampf zum sozialen Frieden."

6) J. W. 1934, S. 1019.

Maße Aufgabe aller Gefolgschaftsangehörigen sein soll[1]). Um den zur Erreichung dieses Zieles unbedingt erforderlichen Gemeinschaftsgeist zu fördern und dort, wo er noch nicht vorhanden ist, zu erzeugen, hat man einen Vertrauensmittler zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft, nämlich den Vertrauensrat, geschaffen. Dieser wird in allen Betrieben mit in der Regel mindestens 20 Beschäftigten[2]) gebildet und setzt sich nicht nur aus Gefolgschaftsangehörigen, sondern aus dem Betriebsführer und etlichen Mitgliedern der Gefolgschaft zusammen. Diese bilden „mit ihm und unter seiner Leitung"[3]) den Vertrauensrat. Der Betriebsführer trägt die ganze Verantwortung für seine Entscheidung, und deshalb genügt es nicht, wenn er in der Lage ist, zu übersehen, welche Wirkung ihr von seinem Standpunkt aus zukommt, sondern er muß auch — und hierbei soll ihm gerade der Vertrauensrat helfen — übersehen können, wie sie sich vom Standpunkt der Gefolgschaftsangehörigen ausnimmt, die doch gerade von ihr betroffen werden. Und nur wenn die letzteren wissen, daß ihre Wünsche dem Betriebsführer vorgetragen werden, ist die Grundlage für ein Vertrauen zwischen den beiden persönlichen Faktoren des Arbeitslebens gegeben. Die Zahl der Vertrauensmänner eines Betriebes und der Stellvertreter richtet sich nach der Zahl der in dem Betriebe Beschäftigten[4]). Dabei entspricht die ziffernmäßige Festsetzung der Mitgliederzahl der im § 1 des BRG. mit dem Unterschied, daß das AOG. nicht zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheidet und demgemäß auch keine Gegenstücke zu den alten Gruppenräten[5]) kennt. Über die Voraussetzungen für das Amt eines Vertrauensmannes enthält § 8

1) Im Einzelnen vgl. Richter, Das Zusammenspiel der Kräfte in der Ordnung der nationalen Arbeit, Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung v. 5. Febr. 1934, S. 51 ff. u. Graf von der Goltz, Das Recht der Gemeinschaftsarbeit, Soz. Prax. 1934, Sp. 97 ff.

2) § 5 I AOG. In kleineren Betrieben bedarf es seiner nicht, da hier der Betriebsführer selbst in der Lage ist, eine ausreichende persönliche Fühlung mit seinen wenigen Gefolgschaftsmitgliedern herzustellen.

3) § 5 I 1 AOG.

4) § 7 AOG. Über das natürliche Wechseln der Beschäftigtenzahl und seinen Einfluß auf die Zahl der Vertrauensmänner vgl. Weigelt, Einzelfragen aus dem Recht des Vertrauensrats, Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung v. 5. März 1935, S. 112 ff.

5) Arbeiter- und Angestelltenrat.

AOG ausführliche Bestimmungen, die deutlich den Grundsatz offenbaren, nur einen persönlich vollkommen einwandfreien und würdigen Menschen zu diesem verantwortungsvollen Amt zu berufen, und die dieserhalb in einem auffälligen Gegensatz zum § 20 des alten BRG stehen, in welchem lediglich einige formelle Voraussetzungen für die Wählbarkeit eines Betriebsratsmitgliedes aufgestellt wurden.

§ 7.

Die Aufgaben des Vertrauensrates.

I.

Die Hauptaufgabe[1]) des Vertrauensrates, aus der alle weiteren Aufgaben entspringen, besteht in der Pflicht, „das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen"[2]). Das bedeutet — negativ ausgedrückt — daß die Vertrauensmänner niemals einseitig die Interessen der Gefolgschaft wahrzunehmen haben, sondern daß sie alle eigennützigen Belange gegenüber dem Wohl des Betriebes und der Gemeinschaft aller Volksgenossen zurückzustellen haben[3]). Leitender Gesichtspunkt für jeden Vertrauensmann soll also sein, ob die in Frage kommende Handlung dem Betrieb und der damit schicksalsverbundenen Betriebsgemeinschaft nützt oder schadet. Das gilt in jedem Fall, insbesondere auch dann, wenn die Vertrauensmänner in Gegensatz zum Betriebsführer treten und gegen eine Entscheidung des letzteren den Treuhänder der Arbeit anrufen[4]). Nicht auf einer „Antithese" ist der Vertrauensrat aufgebaut, „sondern die Synthese ist seine Aufgabe"[5]). Die besondere Hervorhebung dieser Pflicht im § 6 I AOG zeigt — in Verbindung mit § 36 I Z. 2 AOG — welch

1) Aufgaben sind nach Mansfeld (Kom. z. AOG, § 6 Anm. 2a) Pflichten, deren Wahrnehmung nicht im freien subjektiven Ermessen der einzelnen Mitglieder des Vertrauensrats liegt, sondern öffentlich-rechtliche Pflicht ist.

2) § 6 I AOG.

3) § 10 I AOG.

4) § 16 AOG.

5) Hueck-Nipperdey-Dietz, Kom. z. AOG, § 6 Anm. II 1.

hohe Verantwortung den Vertrauensmännern damit auferlegt ist. Hinzu kommt noch die in dem feierlichen Gelöbnis am Tage der nationalen Arbeit zum Ausdruck kommende Pflicht, in „Lebensführung und Diensterfüllung den Betriebsangehörigen Vorbild zu sein“[1]).

II.

Mit der Vorschrift des § 6 AOG hat das Gesetz seiner allgemeinen Einstellung entsprechend lediglich einen Rahmen für die Tätigkeit des Vertrauensrates gegeben, dessen jeweilige Ausfüllung von dem Pflichtgefühl und der Initiative des Einzelnen abhängt. Dieserhalb ist die im § 6 II AOG vorgenommene Aufzählung von Einzelaufgaben auch nur beispielhaft zu verstehen. Darüber hinaus hat der Vertrauensrat, um das Gemeinschaftsgefühl aller Betriebsangehörigen zu stärken, an dem ganzen sozialen Leben, das sich innerhalb des Betriebes abspielt, tätigen Anteil zu nehmen. Seine Aufgabe besteht nicht darin, Entscheidungen zu treffen[2]), denn das ist Sache des Betriebsführers, der ohne Rücksicht darauf, ob er den Vertrauensrat hinter sich stehen hat oder nicht, die Verantwortung für seine Entscheidungen trägt. Majoritätsentscheidungen sind mit dem im AOG durchgeführten Führerprinzip un vereinbar. „Es gibt . . . nur verantwortliche Personen, und das Wort „Rat“ wird wieder zurückgeführt auf seine ursprüngliche Bedeutung. Jedem Manne stehen wohl Berater zur Seite, allein die Entscheidung trifft ein Mann“[3]). Die wichtige — neben der Wahl des Vertrauensrats einzige — Ausnahme von diesem Prinzip findet sich im § 16 AOG, nach welchem die Mehrheit des Vertrauensrats — nicht etwa der einzelne Betriebsangehörige — gegen Entscheidungen des Betriebsführers[4]), die mit den wirtschaftlichen oder sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar erscheinen, unverzüglich den Treuhänder der Arbeit anrufen kann. Dieser kann dann, sofern das Vorbrin-

1) § 10 I AOG.

2) Damit hat sich die Streitfrage der richterlichen Nachprüfung von (Betriebsrats-) Beschlüssen erledigt.

3) Hitler, Mein Kampf, S. 501.

4) Über die Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung, § 6 II AOG.

gen begründet ist, die Entscheidung des Betriebsführers aufheben und die erforderliche Regelung selbst treffen[1]). Zu erklären ist diese Vorschrift damit, daß das AOG noch nicht damit rechnen darf, daß die Menschen in ihrer heutigen Verfassung dem von ihm erstrebten und vorgezeichneten „Idealtyp des deutschen Arbeitsmenschen" restlos entsprechen. Deshalb ist es nur folgerichtig, wenn es gegen mißbräuchliche Ausnutzung der dem Betriebsführer eingeräumten Machtbefugnisse eine Sicherung einbaut. Dabei ist aber zu beachten, daß die Anrufung des Treuhänders die Entscheidung des Führers noch nicht berührt[2]). Ändern kann erst der Treuhänder etwas. Deshalb ist es richtig, wenn Hueck-Nipperdey-Dietz[3]) den Einfluß der Vertrauensratsmehrheit als einen „mittelbaren" bezeichnen — eben weil ihre rechtliche Einwirkungsmacht darauf beschränkt ist, durch die Anrufung dem Treuhänder ein Eingreifen zu ermöglichen. Nicht die Wirksamkeit der Führerentscheidung ist durch die vorherige Beratung im Vertrauensrat bedingt[4]), sondern die der Beschwerde. Gegen einen Mißbrauch dieser Treuhänderanrufung schützt wiederum § 15 der 2. Durchf.-Vdng. z. AOG vom 10. März 1934, durch den das Beschwerdeverfahren besonders streng ausgestaltet ist, und letztlich auch die Vorschriften über die soziale Ehrengerichtsbarkeit. Abgesehen von dieser einzigen Ausnahme haben die Vertrauensmänner immer nur eine gutachtliche Tätigkeit auszuüben, sie haben — wie Mansfeld[5]) es ausdrückt — „die Entscheidung des Führers durch ihre gutachtliche Stellungnahme vorzubereiten", wobei eine Abstimmung niemals in Betracht kommt. Aus diesem Grunde sind die in § 6 II AOG aufgezählten Beratungsgegenstände auch alle sozialpolitischer Art. Die Erörterung von Fragen, welche die wirtschaftliche Leitung des Betriebes betreffen, fällt nicht in den Aufgabenbereich der Vertrauensmänner. „Diese haben

1) § 19 Z. 3 AOG. Nach dem Gesetz z. Ordn. d. Arbeit in öffentl. Verwaltungen u. Betrieben v. 23. März 1934 ist eine solche Anrufung des Treuhänders gegen Entscheidungen des Führers unzulässig.

2) § 16 S. 2 AOG.

3) Kom. z. AOG, § 6 Anm. II 2.

4) Das gibt es nur bei der Festsetzung von Bußen!

5) Kom. z. AOG, § 6 Anm. 2 c.

den Führer zu unterstützen, nicht den Unternehmer in seiner Unternehmerfunktion zu beraten"[1]). Das schließt natürlich — wie Hueck-Nipperdey-Dietz[2]) richtig betonen — nicht aus, daß sich der Unternehmer auch in Fragen der wirtschaftlichen Betriebsführung den Rat seiner Vertrauensmänner holen kann. Nur können letztere die Beratung nicht verlangen.

An die Spitze der im § 6 II AOG aufgezählten Einzelaufgaben ist die Beratung von solchen Maßnahmen gestellt, die der Verbesserung der Arbeitsleistung dienen, wie beispielsweise die Einführung neuer Arbeitsmethoden oder die Ausbildung von Arbeitern. Ihre hohe Bedeutung ergibt sich — abgesehen von dem nationalsozialistischen Leistungsprinzip[3]) — vor allem daraus, daß sie im gemeinsamen Interesse aller Betriebsangehörigen, nicht etwa nur in dem des Unternehmers liegen. Gerade durch die Steigerung der Arbeitsleistung des Einzelnen, d. h. praktisch durch die Förderung der Qualitätsarbeit sollen die Betriebszwecke im Sinn des § 1 AOG gefördert werden. „Denn gedeiht auf Grund erhöhter Leistungen der Betrieb, so gereicht das — nach dem Grundsatz des Gemeinnutzes — allen Betriebsangehörigen — und darüber hinaus der Volksgemeinschaft — zum Vorteil"[4]).

An zweiter Stelle in dieser nicht erschöpfenden Aufzählung der Einzelaufgaben im § 6 II AOG ist die Beratung von Maßnahmen genannt, welche der Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Betriebsordnung, dienen. Das neue Arbeitsrecht mindert grundsätzlich die bisherige Bedeutung der überbetrieblichen Instanzen und verlegt den Schwerpunkt der Arbeitsverfassung ganz bewußt in den Einzelbetrieb. „Der Betrieb ist die Urzelle des wirtschaftlichen und sozialen Lebens, in der sich das neue Gemeinschaftsrecht auswirkt"[5]). Dieserhalb sollen auch die Arbeitsbedingungen möglichst im Betrieb geordnet werden. Maß-

1) Hueck-Nipperdey-Dietz, Kom. z. AOG, § 6 II 3.

2) Kom. z. AOG, § 6 II 3.

3) Vgl. oben S. 61.

4) Mansfeld-Pohl, Kom. z. AOG, § 6 Anm. 2 c aa.

5) Kalekbrenner, Betriebsordnung u. Tarifordnung, Deutsches Recht 1934, S. 463.

gebend sind hier sowohl die Einzelarbeitsverträge[1]), als auch die vom Betriebsführer nach § 26 AOG erlassene Betriebsordnung[2]). Gerade die letztere, deren Bedeutung ohne weiteres aus der Tatsache folgt, daß sie bindendes — durch den Betriebsführer gesetztes — objektives Recht enthält[3]), soll vor ihrem Erlaß im Vertrauensrat beraten werden. Diese Beratung ist freilich nicht zwingend vorgeschrieben und stellt sich daher auch nicht als Gültigkeitsvoraussetzung der Betriebsordnung dar. Doch dürfte wohl kein Zweifel darüber bestehen, daß sich jeder Betriebsführer, der diese Beratung zu umgehen sucht, einer groben Pflichtverletzung schuldig macht. Ganz abgesehen von der indirekten Einwirkungsmöglichkeit des Vertrauensrats gemäß § 16 AOG[4]) unterliegt die Innehaltung dieser Beratung auch der Überwachung durch den Treuhänder[5]). Die Bedeutung und die Schwierigkeit dieser Aufgabe für den Vertrauensrat liegt auf der Hand, denn gerade hier — wo es sich um Dinge handelt, die für den einzelnen Gefolgschaftsangehörigen besonders bedeutungsvoll sind[6]) — wird es für die Vertrauensmänner höchste Pflicht sein, die Gefolgschaftsbelange zwar vorzutragen und für sie einzutreten, sie aber doch dem Wohl des Betriebes unterzuordnen.

Weiterhin hat der Vertrauensrat an der Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes mitzuarbeiten. In den Rahmen dieser Tätigkeit, die regelmäßig auf eine Unterstützung der Gewerbeaufsichtsbeamten hinauslaufen wird, fällt vor

---

1) Vgl. darüber Siebert, Der Einzelarbeitsvertrag, Deutsches Recht 1934, S. 461 u. Kausen, Das Treueverhältnis als Ausgangspunkt des neuen Arbeitsrechts, Deutsches Arbeitsrecht 1934, S. 71 ff.

2) Die Betriebsordnung formt als zwingend autonomes Betriebsgesetz automatisch die Einzelarbeitsverträge aller Personen, die zu dem Betrieb in einem Arbeitsverhältnis stehen. Ihr kommt somit nicht nur die Unabdingbarkeit der früheren Tarifverträge und jetzigen Tarifordnung zu, sondern auch normative Wirkung. Die sog. obligatorischen Wirkungen hingegen, die im alten Recht zwischen dem Unternehmer und dem Betriebsrat im Rahmen der Betriebsvereinbarungen bestanden, müssen bei ihr wegfallen, da sie keine Vereinbarung, sondern ein einseitiger Verwaltungsakt des Betriebsführers ist.

3) Vgl. oben § 6 II 1.

4) Vgl. oben S. 74, 75.

5) § 19 Z. 1 AOG.

6) Lohnfrage, Urlaub, Arbeitspausen!

allem die Unfallverhütung[1]) und der Schutz vor Gefahren[2]). „Hier sind die Vertrauensmänner nicht nur Mittler des Vertrauens, sondern auch Mittler der Förderung"[3]), d. h. sie sollen, obwohl das Gesetz nur von „beraten" spricht, nicht darauf warten, bis der Führer etwas anordnet, und dann dazu Stellung nehmen, sondern von sich aus Verbesserungsvorschläge machen und mit eigenen Anregungen kommen. Da letzteres aber nicht nur eine genaue Kenntnis aller technischen Betriebseinrichtungen, sondern auch ein Beherrschen der einschlägigen Gesetzesbestimmungen voraussetzt, macht die Praxis hier in aller Regel von der Delegationsbefugnis des § 6 III AOG Gebrauch, indem sie einzelne geeignete Vertrauensmänner mit der Wahrnehmung dieser Funktionen betraut.

Daß der Vertrauensrat jede Maßnahme zur Stärkung der Verbundenheit sowohl aller Betriebsangehörigen untereinander, als auch mit dem Betriebe und zum Wohle der Gemeinschaft zu beraten hat, folgt schon aus seiner Stellung als Vertrauensmittler — ebenso wie die Pflicht, auf eine Beilegung aller Streitigkeiten hinzuwirken, aus dieser Stellung hervorgeht. Aus der Verbundenheit erwächst ja gerade der Gemeinschaftsgedanke, hinter welchem alles Trennende zurücktreten soll, und umgekehrt stärken alle Maßnahmen, die der Betriebsgemeinschaftsidee entsprechen, auch die Verbundenheit. Es wäre eine müßige Aufgabe, feststellen zu wollen, was nun im einzelnen von dieser Ermächtigung betroffen wird; denn dazu gehört schließlich alles, was die Gefolgschaftsangehörigen mit ihrem Betriebe verbinden kann[4]). Was die Beilegung von Streitigkeiten angeht, so soll diese dem Ideal nach durch Schlichtung innerhalb der Gemeinschaft — nicht durch außerbetriebliche Instanzen — vorgenommen werden. Daher ist notwendige Voraussetzung einer Kündigungsklage das „nega-

1) §§ 848 ff. Reichsversicherungsordnung.

2) §§ 120a — 120g Gewerbeordnung.

3) Hueck-Nipperdey-Dietz, Kom. z. AOG, § 6, Anm. II 3c.

4) Vgl. die Beispiele von Hueck-Nipperdey-Dietz, Kom. z. AOG, § 6 II 3d, die vor allem soziale Einrichtungen des Betriebs, Kantinenbetriebe, Werkswohnungen, Betriebskrankenkassen und Wohlfahrtseinrichtungen hierher zählen.

tive Sühneattest" des § 56 II AOG — wiederum eine Vorschrift, die nur aus der das ganze Gesetz durchziehenden Gemeinschaftsidee heraus zu verstehen ist. Durch das zwingend vorgeschriebene Güteverfahren soll nicht — wie Mansfeld[1]) richtig hervorhebt — eine „vereinbarte Schiedsstelle" i. S. des Arbeitsgerichtsgesetzes geschaffen werden, es soll auch kein Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit herbeigeführt werden, sondern lediglich die „aussichtslose und in der ersten Verbitterung erfolgende Anrufung des Arbeitsgerichtes"[2]) unnötig gemacht werden.

Schließlich ist der Vertrauensrat auch vor der konkreten Festsetzung jeder einzelnen Buße zu hören. Das bedarf deshalb besonderer Erwähnung, weil hier die vorausgehende Beratung Wirksamkeitsvoraussetzung der Führerentscheidung ist[3]). Die Bestimmung des § 28 II AOG ist zwingendes Recht, d. h. sie kann weder durch einen Einzelarbeitsvertrag, noch durch Betriebsordnung oder Tarifordnung abgeändert werden. Hat die Beratung nicht stattgefunden, so ist die Bußfestsetzung durch den Betriebsführer unwirksam, so daß der möglicherweise als Buße einbehaltene Lohn[4]) von dem betroffenen Gefolgschaftsangehörigen vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden kann. Dieses kann dann als Vorfrage über die Nichtigkeit der Bußfestsetzung entscheiden[5]). Dabei ist aber immer zu beachten, daß das Gesetz nur die Beratung im Vertrauensrat vorschreibt und nicht etwa die Zustimmung des letzteren zu der Führerentscheidung. Diese verbleibt — im Gegensatz zu dem früheren Recht, — das gemäß § 80 II BRG über die Verhängung der Buße und ihre Höhe eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Gruppenrat vorschrieb — allein bei dem Betriebsführer[6]).

1) Mansfeld-Pohl, Kom. z. AOG, § 6 Anm. 2 d.

2) Mansfeld-Pohl, Kom. z. AOG, § 6 Anm. 2 d.

3) § 28 II AOG.

4) Vgl. § 28 I AOG.

5) Anders übrigens das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben v. 23. März 1934. Nach diesem sind nämlich Bußverhängungen auch dann wirksam, wenn ihnen keine Beratung im Vertrauensrat vorausgeht, vgl. § 4 öffentl. AOG mit § 6 AOG.

6) Im Einzelnen vgl. über die Verhängung und Einziehung, sowie über die Rechtsnatur der Buße die Kommentare zu § 28 AOG.

Soviel über die vom Gesetz aufgezählten Einzelaufgaben des Vertrauensrats, die sämtlich aus seiner oben zu Z. 1 dieses Paragraphen behandelten Hauptaufgabe entspringen. Welche Bedeutung dieser „Vertrauensmittler" noch einmal erlangen wird, kann heute noch nicht übersehen werden. Das Gesetz zeigt den Weg und gibt die Form. Die Erreichung des Zieles und die Ausfüllung dieser Form ist Aufgabe der Praxis. Soweit die Gerichte zur Mitarbeit in dieser Hinsicht berufen sind, wird man als richtungweisend Gedanken zitieren können, denen das Reichsgericht bereits im Jahre 1889[1]) wie folgt Ausdruck gegeben hat: „Es ist eine für den Gesetzgeber nicht erfüllbare Aufgabe, jedes allgemeine Gesetzesprinzip mit solcher Klarheit in einem Satze auszusprechen, daß sich aus diesem Satze durch einfache Schlußfolgerung die Konsequenzen für alle besonders gearteten, von dem betreffenden Prinzip beherrschten Fälle entwickeln lassen. Es ist ferner nicht die Aufgabe des Gesetzgebers, für jedes sich gestaltende Lebensverhältnis eine besondere Norm zu setzen. . . . Es ist vielmehr Sache der Jurisprudenz und vor allem Pflicht der (die Jurisprudenz mit unmittelbar in die Lebensverhältnisse eingreifender Kraft betätigenden) Judikatur, die . . . Grundprinzipien des Gesetzes zutage zu fördern und auf die im Leben hervortretenden, im Gesetz nicht besonders hervorgehobenen, unter das betreffende Prinzip fallenden Fälle anzuwenden . . ."

§ 8.

Die Rechtsnatur des Vertrauensrats, seine Stellung im Rechtssystem und die Haftung für Erklärungen und Handlungen seiner Mitglieder.

I.

Wenn wir im § 4 dieser Arbeit — bei der Feststellung der Rechtsnatur des Betriebsrats — von der Belegschaft ausgegangen sind, so müssen wir hier — bei der Feststellung der Rechtsnatur des Vertrauensrats — von der Betriebsgemeinschaft ausgehen. Eine Prüfung dieser Fragen erscheint des-

1) RG 24, 49 u. 50.

halb notwendig, weil ohne Begriffsbestimmung die gerade für das Sozialrecht unentbehrliche Rechtssicherheit gefährdet würde. „Es ist ein Irrtum zu glauben, daß man künftig ohne jede Begriffsbestimmung auskommen könne“[1]) — eine Erkenntnis, die wir unbestreitbar der Schule des römischen Rechts verdanken, denn wenn überhaupt irgend ein Volk den Wert einer klaren Begriffsbestimmung für die Rechtsanwendung erkannt hat, so die Römer. Das AOG verzichtet auch keineswegs auf sie — wohl aus dem richtigen Gedanken heraus, daß die von ihm aufgestellten Grundsätze[2]) zwar bei der Auslegung jeder Einzelbestimmung heranzuziehen sind, aber nicht die Findung der Rechtsbegriffe zu ersetzen vermögen, von denen das Gesetz ausgeht.

Die Betriebsgemeinschaft, die das AOG in seinem § 1 fordert, zeigt die charakteristischen Merkmale der gesamten neuen Arbeitsordnung überhaupt[3]). Die für das Verständnis des Ganzen grundlegenden Bestimmungen des AOG greifen nämlich einerseits auf Rechtsgedanken zurück, die im deutschen Recht wurzeln, während sie andererseits — darüber hinausgehend — in die Zukunft weisen. Hierbei kündigen sie aber nicht lediglich künftige gesetzgeberische Leistungen an, sondern „sie greifen programmatisch der Entwicklung voraus, indem sie bestimmte Grundsätze aufstellen, deren Erfüllung von den Rechtsunterworfenen verlangt wird“[4]), „deren restlose Verwirklichung aber erst nach einer langen Erziehungsarbeit an den beteiligten Menschen möglich sein wird“[5]). Es ist ein seltsamer Zwiespalt, der sich auf diese Weise durch das ganze Gesetz zieht. Bei der Betriebsgemeinschaft besteht er darin, daß diese nicht nur Gemeinschaft zwischen Betriebsführer und Gefolgschaft bedeutet, sondern auch Einordnung derselben in die höhere Gemeinschaft des Volkes. Das Vor-

1) Mansfeld, J. W. 1934, S. 1004.

2) Z. B. der Grundsatz der Ehre, der Gemeinschaft und der gegenseitigen Treue! Vgl. die Aufzählung der 6 großen Leitgedanken des AOG bei Dersch, Komm. z. AOG, Einleitung S. 9.

3) Vgl. zum folgenden Oppermann, Deutsche Rechtsgedanken in der neuen Arbeitsverfassung, Deutsches Arb.-R. 1934, S. 336 ff.

4) Oppermann a. a. O. S. 336.

5) Mansfeld, Kom. z. AOG, Einl. S. 7.

bild für diese „doppelte, ineinander verschlungene Gemeinschaft" finden wir in den zahlreichen sozialen Bindungen des deutschen Mittelalters: so in den Markgenossenschaften und den örtlichen Genossenschaften mit beschränkteren Zwecken[1]), ferner in den Gemeinderschaften zur gesamten Hand und dem mannigfach gegliederten Ständewesen, sowie in den Rechtskreisen des Hof- und Lehnrechts und in den Zünften — kurz, in allen jenen Gemeinschaftsbildungen, „in denen unsere Väter die Breite und Tiefe unserer Kultur erarbeiteten"[2]). Weiterhin berührt sich die Formulierung des Betriebsgemeinschaftsgedankens im AOG unzweifelhaft mit der altdeutschen Auffassung des Grundeigentums, das im Gegensatz zu dem absolutistischen Eigentumsbegriff der Pandektenlehrbücher von vorneherein im Interesse des Gemeinwohls begrenzt war[3]). Charakteristisch ist hier wieder Gierke[4]): „Daß ein Stück unseres Planeten einem einzelnen Menschen in derselben Weise eignen soll, wie ein Regenschirm oder ein Guldenzettel, ist ein kulturfeindlicher Widersinn. In unserem Volksbewußtsein lebt unaustilgbar die von dunkler Erinnerung an den Ursprung des Grundeigentums getragene und alle künstlichen Dämme immer wieder durchbrechende Anschauung, daß die Erde trotz aller Bodenaufteilung bis zu einem gewissen Grade stets Gemeingut geblieben ist, daß alles Sonderrecht am Boden nur mit einem starken Vorbehalt zu Gunsten der Allgemeinheit besteht." Wenn freilich § 1 AOG den „gemeinen Nutzen von Volk und Staat" als letztes Ziel der Betriebsgemeinschaft bezeichnet, so führt das weit über den mittelalterlichen Rechtsgedanken hinaus. „Jenen mittelalterlichen Gemeinschaften war eine solche feste Bindung an den Staat noch fremd und mußte ihnen fremd sein, solange es starke nationalstaatliche Gewalten noch nicht gab, ja noch nicht einmal ein nationales Be-

1) Z. B. Alpgenossenschaften, Haubergsgenossenschaften, Weinbergsgenossenschaften!

2) Gierke, Die soziale Aufgabe des Privatrechts, S. 8.

3) Das galt übrigens — wenn auch in beschränktem Maße — für das Fahrniseigentum, denn auch hier hat das deutsche Recht nicht überall eine schrankenlose Herrschaft, sondern meistens nur ein „pflichtendurchsetztes" Eigentumsrecht anerkannt!

4) Die soziale Aufgabe des Privatrechts, S. 21.

wußtsein im Volk lebendig war"[1]). Das hindert uns aber nicht, die deutsch-rechtlichen Gemeinschaftsformen, vor allem den Herrschaftsverband — der ja keine eigene Rechtspersönlichkeit besaß — zum Vergleich mit der Betriebsgemeinschaft heranzuziehen. Dabei soll vorweggenommen werden, daß es sich bei der letzteren keinesfalls um einen rechtsfähigen Verband handelt. Das erhellt einmal aus der Tatsache, daß der Betriebsgemeinschaft nirgends die Fähigkeit, eigene Rechte und Pflichten zu haben, eingeräumt ist. Rechtsfähigkeit ist keine natürliche, sondern eine juristische Eigenschaft und muß — wenn das Gesetz eine soziale Organisation damit ausstatten will — irgendwie[2]) zum Ausdruck gebracht werden. Sodann fehlt es auch an der körperschaftlichen Organisation, „durch welche die Verbindung der Gliedpersonen zu einer einheitlichen Gesamtperson erfolgt"[3]). Damit soll nicht gesagt werden, daß die Betriebsgemeinschaft jeglicher „Organe" entbehrt — sie besitzt deren sogar zwei[4]), — sondern nur zum Ausdruck gebracht werden, daß es für die Annahme eines Körperschaftsorgans, d. h. eines solchen, „in dessen Lebenstätigkeit sich die Lebenseinheit einer Gesamtperson mit rechtlicher Wirkung offenbart"[5]), an jeglicher Grundlage fehlt. Davon abgesehen würde es dem Geist des Gesetzes auch geradezu widersprechen, wenn wir beispielsweise den Vertrauensrat als Körperschaftsorgan für befugt erachten würden, den „Mehrheitswillen" der Betriebsgemeinschaftsmitglieder weitgehend zur Geltung zu bringen. Im ersten Band seines Genossenschaftsrechtes hat Gierke nachgewiesen, daß das germanische Verbandsleben zwei Grundformen entfaltet hat,

---

1) Oppermann, J. W. 1934, S. 337. Im Einzelnen vgl. hierzu Below, Der deutsche Staat des Mittelalters, S. 293 ff., besonders Seite 294: „Mag immerhin die mittelalterliche Bindung als interessantes Vorspiel der modernen sozialen Bindung betrachtet werden, die Beschränkung im Interesse der Markgenossenschaft oder gar die im Interesse der Familie in eine einfache Parallele mit der modernen Bindung im Interesse der Allgemeinheit zu stellen und diese ferner als Fortsetzung oder Erneuerung jener aufzufassen, bereitet Schwierigkeiten."

2) Zum mindesten indirekt! Vergleiche Gierke, Die Genossenschaftstheorie . . ., S. 37 ff.

3) Gierke, D. Pr. R. I, § 65 I (S. 496).

4) S. unten S. 87 ff.

5) Gierke, D. Pr. R. I, § 65 I (S. 497).

die in einem fundamentalen Gegensatz zueinander stehen. Das ist einmal die[1]) „der patriarchalen Volksfreiheit entsprechende freie Genossenschaft des alten Rechts, welche als ein auf natürlicher Zusammengehörigkeit beruhender persönlicher Friedens- und Rechtsverein alles Recht in die Gesamtheit verlegt" und sodann jene entgegengesetzte Form menschlicher Gemeinschaft, welche der Genossenschaft von Anfang an entgegensteht und sie in unaufhaltsamer Entwicklung immer mehr zurückdrängt[2]), nämlich der herrschaftliche Verband — jene patriarchalisch und persönlich gestaltete Assoziationsform, in welcher einer „das Band für alle" ist. Beide Gegensätze lagen — nach Gierke — vorgebildet schon in der Familie zu Tage, „denn die Familie sonderte sich von je in zwei Kreise, die häusliche Gemeinschaft und den weiteren Familienkreis oder das Geschlecht"[3]). Jene war herrschaftlich, dieses genossenschaftlich organisiert. Aus der Erweiterung und Nachbildung beider Verbände sind dann einerseits Herrschaften und andererseits Genossenschaften höherer Ordnung erwachsen. Dabei kreuzt sich mit dem Kampfe von Genossenschaft und Herrschaft der Kampf des alten Persönlichkeitsprinzips und des neuen Dinglichkeitsprinzips, — „die Genossenschaften werden zu dinglichen Gemeinden, die Herrschaftsverbände zu Grundherrschaften, und schon am Ende dieser Periode[4]) ist so das patriarchale Verfassungsprinzip im Begriff, der patrimonialen Rechts- und Staatsauffassung zu weichen[5]). Welche von den beiden Grundformen des germanischen Verbandslebens mit der Betriebsgemeinschaft des AOG am meisten Ähnlichkeit hat, dürfte nach dem, was über die letztere bereits früher gesagt worden ist, nicht mehr zweifelhaft sein. Ihr herrschaftlicher Charakter ist unverkenn-

1) Vgl. zum folgenden: Gierke, Rechtsgeschichte der deutschen Genossenschaft, § 1, bes. S. 9 u. 12.

2) Die Exemtion der herrschaftlichen Verbände von den genossenschaftlichen bildet späterhin den Hauptinhalt des Rechtsinstituts der Immunität. Vgl. darüber Gierke, Rechtsgesch. der d. Gen., § 14.

3) Gierke a. a. O. S. 12.

4) Das ist das Jahr der Kaiserkrönung Karls des Großen (800 n. Chr.).

5) Gierke a. a. O. S. 9.

bar[1]). Einer Genossenschaft gegenüber ist sie durch die „sinnlich wahrnehmbare, ununterbrochene, niemals zweifelhafte und energische Einheit, welche der Herr[2]) in sich allein darstellt und für deren Wesen der Wechsel der abhängigen Verbandsgenossen gleichgültig ist"[3]), eindeutig als Herrschaftsverband gekennzeichnet. Die Betriebsordnung, welche der Betriebsführer erläßt, ist der Satzung vergleichbar, welche in den Herrschaftsverbänden des alten deutschen Rechtes vom Verbandsoberhaupt aufgestellt wurde. Auch dort handelte es sich — wie Dersch[4]) richtig hervorhebt — um Gemeinschaften, die nach dem Führerprinzip geregelt waren. Auch dort wurden für diese Gemeinschaften vom Führer bindende objektive Rechtsnormen aufgestellt, die ihren Ausdruck in einer Satzung fanden. Das Vorbild für die Betriebsgemeinschaft bildet der „selbständige Gutsbezirk", so wie er in den §§ 122—127 der Preuß. östl. und Schleswig-Holsteinschen LGO und in den §§ 82—88 der Sächs. LGO geregelt war — ein aus den „Überbleibseln der Grundherrschaft" hervorgegangener Herrschaftsverband, der trotz seiner privatrechtlichen Grundlage einen rein öffentlich-rechtlichen Charakter besaß[5]). Der Gutsbezirk erfüllte die Funktionen der Ortsgemeinde, ohne juristische Person zu sein. Er war ein öffentlich-rechtlicher Herrschaftsverband, dessen Trägerschaft dem Gutsbesitzer kraft eigenen Rechtes zustand und dessen Verbandsgewalt durch den letz-

1) A. M. Huber in J. W. 1934, S. 1019: „Nach ihrem Wesen gehört sie (die Betriebsgemeinschaft) zum Kreise der Genossenschaften . . ." Wie hier: Hueck-Nipperdey-Dietz, Kom. zum AOG, § 26 Anm. 37, die von der „herrschaftlich organisierten Betriebsgemeinschaft" sprechen, und Dersch, Kom. zum AOG, § 26 Anm. 2 a. Noch anders Mansfeld-Pohl, Kom. z. AOG, § 1 Anm. 4, nach welchen die Betriebsgemeinschaft einerseits „starke Anklänge an die deutschrechtliche Genossenschaft" zeigt, während sie andererseits „auch als Herrschaftsverband" anzusehen ist. Diese Auffassung ist mit deutschrechtlichen Anschauungen keineswegs unvereinbar, vielmehr ist es gerade eine Eigentümlichkeit des deutschen Rechts, daß es überall dazu neigt, die Gegensätze zu verwischen — im Gegensatz zu dem römischen Recht, das sie schärfte und sonderte. Gierke (Rechtsgesch. der d. Gen., § 15 (S. 136) bezeichnet gerade das Verhältnis der Genossenschaft und Herrschaft in ihrer inneren Struktur als „auffallenden Beleg für diese allgem. Beobachtung."

2) Hier: Betriebsführer!

3) Gierke, Geschichte des deutschen Körperschaftsbegriffs, § 4 (S. 44).

4) Kom. zum AOG, § 26 Anm. 2 a.

5) Vgl. dazu Gierke, D. Pr. R. I, § 80 a (S. 700, insbesondere Anm. 19).

teren in Person oder durch einen Stellvertreter ausgeübt wurde. Die Stellung des heutigen Betriebsführers ist der soeben gekennzeichneten Stellung des Gutsherrn ganz ähnlich. Dieser ist nämlich auch auf der einen Seite — als Unternehmer — privater Rechtsträger, auf der anderen Seite — als Betriebsführer — Organ eines öffentlich-rechtlichen Herrschaftsverbandes (Betriebsgemeinschaft), dessen Autonomie durch die Vorschrift des § 26 AOG in seine Hände gelegt ist. Auch seine Herrschaftsgewalt kann durch ihn in Person oder durch einen Stellvertreter ausgeübt werden. Diese ganze rechtliche Ausgestaltung der Betriebsgemeinschaft aber rechtfertigt den Schluß, daß wir es hier nicht nur mit einer sozialen, sondern auch mit einer rechtlichen Einheit zu tun haben, mit einem — obwohl ohne Rechtsfähigkeit — so doch „vom Rechte zur Einheit geformten, in rechtlicher Weise aufgebauten, mit rechtlichen Organen ausgestatteten Verband"[1]). Die öffentlich-rechtliche Natur der Betriebsgemeinschaft bedarf dabei keiner Erörterung. Sie ergibt sich, wenn wir die von uns als richtig anerkannte Subjektstheorie[2]) zugrunde legen, zwanglos aus der Tatsache, daß ihr vom Staate das Recht der Autonomie[3]) verliehen ist, daß sie also den einzelnen übergeordnet und damit Träger öffentlicher Gewalt ist. Darin unterscheidet sich die Betriebsgemeinschaft vom privatrechtlichen Verein wie überhaupt von allen anderen Assoziationsformen des Privatrechts[4]). Sie ist kein individualrechtlicher Verband, den man von den einzelnen Mitgliedern und ihren Interessen her zu konstruieren hat, sondern ein sozialrechtlicher Verband, der durch die erstrebte Förderung der Betriebszwecke und des gemeinen Nutzens von Volk und Staat gekennzeichnet ist. Da sie der Staat selbst in diese Stellung eingesetzt hat und sie zugleich mit seinen sozialpolitischen Einrichtungen, wie den Treuhändern der Arbeit, der NSBO und der Deutschen Arbeitsfront

1) Huber, J. W. 1934, S. 1019. Ebenso Hueck-Nipperdey-Dietz, Kom. z. AOG, § 1 Anm. 6 u. Dersch, Kom. z. AOG, § 26 Anm. 2 a. Zweifelnd Mansfeld-Pohl, Kom. z. AOG, § 1 Anm. 4.

2) Vgl. oben S. 48, 49.

3) Satzungsgewalt! Diese ist also nicht auf juristische Personen beschränkt.

4) Vgl. zum folgenden: Huber, J. W. 1934, S. 1019.

verbunden hat, hebt er sie damit zugleich aus der Sphäre der „privaten Rechtsbeziehungen" heraus und ordnet sie dem „öffentlichen Gesamtsystem der nationalen Arbeit" ein. Hinzu kommt, daß die soziale Ehre, „die die Betriebsgemeinschaft konstituiert," ein „öffentlicher Wert" ist, der sie ebenfalls dem privaten Recht entrückt und sie in den Bereich des öffentlichen Rechtes eingliedert. Die Betriebsgemeinschaft ist dieserhalb „ein Teil der vom Staate geschaffenen und geschützten Sozialordnung, und damit der öffentlichen Ordnung" geworden. Sie hat zwei „Organe": Den Betriebsführer und den Vertrauensrat. Dabei ist aber zu beachten, daß das Wort „Organe"[1]) hier weder in der sozialwirtschaftlichen Bedeutung gebraucht wird, wie es von Gierke und Preuß in die Rechtswissenschaft eingeführt wurde[2]), noch in der juristischen Umprägung, die es dort durch G. Jellinek, Helfritz, Giese und andere erfahren hat[3]). Die vorerwähnten Ansichten gehen von einer Parallelisierung der natürlichen und juristischen Person aus und kom-

---

1) Schmitt, Verfassungslehre, S. 213: „Das Wort „Organ" verdankt seine Beliebtheit zum Teil . . . einer vieldeutigen Unklarheit, in welcher schwierige Unterscheidungen, wie Repräsentation, Vertretung, Auftrag usw. sich in ein allgemeines Dunkel auflösen."

2) Vgl. Wolff, Theorie der Vertretung, S. 224: „Für Gierke und Preuß war das „Organ" integrierender Teil des „sozialen Organismus", der erst nach Anerkennung als „Verbandsperson" zu einem Rechtsbegriff wurde und dabei das „Organ" nachzog", und Gierke selbst in Essays in Legal History, S. 332: „Organe sind die in einem bestimmten Tätigkeitsbereiche zur Darstellung der Verbandspersönlichkeit berufenen Glieder und Gliederkomplexe."

3) Preuß (Schmollers Jahrbuch für G., Verw. u. Volksw., 26. Jahrgang, S. 109, 140) spricht von der „Organpersönlichkeit", während G. Jellinek (Allgemeine Staatslehre, S. 559, 560), Helfritz (Allgemeines Staatsrecht . . . S. 43, 44), Giese (Deutsches Staatsrecht, S. 26) und andere die „Rechtspersönlichkeit" der Organe entschieden bestreiten.

Der Widerspruch ist freilich nur ein scheinbarer, denn Preuß meint — wie Wolff a. a. O. S. 226 hervorhebt — den Menschen im Rechtssinn, „der die gemeinsamen Angelegenheiten der Vielheit organisationsmäßig für diese besorgt" (die „Organperson"), während seine Gegner „die durch die Organisation geschaffene abstrakte Institution" meinen. Vgl. Lukas, Die rechtliche Stellung des Parlaments, S. 17 ff.: „Organträger" nennt man die „intervenierende menschliche Person", „Organ" dagegen „die abstrakte Institution im Gegensatz zu der konkreten menschlichen, physischen Person, respektive im Gegensatz zu dem konkreten Kollegium von menschlichen, physischen Personen, welche im Sinne der abstrakten Institution tätig sind."

Zu der ganzen Frage vgl. Wolff, Theorie der Vertretung, S. 224 ff., der hier vom „Organ" (als der Institution) und „Organwalter" spricht.

men so zu der Folgerung, daß nur die „Körperschaft", nicht etwa der nicht rechtsfähige Verband Organe haben könne. Der Organbegriff im ursprünglichsten Sinn, nämlich Organ als Glied eines „natürlichen" Lebewesens, das einen physischen „Organismus"[1]) darstellt, wird übertragen auf die sog. sozialen Lebewesen, die sozialen „Organismen", deren Dasein nicht von physiologischen, sondern von rechtlichen Regeln beherrscht wird[2]). Auf diese Weise gelangt das Wort „Organ" in die juristische Begriffswelt, und diese hat es in den letzten 50 Jahren immer dazu verwandt, um eine unsichtbare Einheit zum Ausdruck zu bringen. So sucht die organische Staatslehre Gierkes „die unsichtbare Einheit in der Vielheit" und verwendet den Organbegriff dabei „für bestimmte Funktionen des Ganzen"[3]). Der Grundbegriff des heutigen Staates ist die Volksgemeinschaft. Diese ist aber als konkrete Gemeinschaft keine unsichtbare Einheit, und bedarf deshalb auch keines für sie handelnden Organs, um diese Einheit zum Ausdruck zu bringen[4]). Ebensowenig bedürfen die übrigen konkreten Gemeinschaften, die uns im nationalsozialistischen Staat entgegentreten, wie z. B. die Betriebsgemeinschaft eines Organs in dem überkommenen Sinn. Insoweit hat Höhn[5]) recht, wenn er betont, daß die Organvorstellung für unsere Zeit unbrauchbar geworden ist. Eine Weiterverwendung des Wortes erscheint somit nur bei anderer Sinngebung möglich. Im Gegensatz zu dem oben aufgezeigten physiologischen Ausgangs-

1) Vgl. demgegenüber Wolff, Theorie der Vertretung, S. 93, der im Anschluß an Kirchner (Rathenaus Sozial- und Wirtschaftsethik) und unter Parallelziehung zu Toennies (Gemeinschaft und Gesellschaft) die Unmöglichkeit dartut, einen Organismus zu organisieren, d. h. mit Organen auszustatten.

2) Vgl. hierzu und zum folgenden: Neubecker, Vereine ohne Rechtsfähigkeit, S. 12 ff.

3) Gierke, Die Grundbegriffe des Staatsrechts . . ., S. 73.

4) Vgl. Höhn, Deutsches Recht 1935, S. 301: „Würde man im Führer ein Organ erblicken, so würde man damit diese unmittelbare konkrete Volksgemeinschaft verlassen und sie als unsichtbare Einheit auffassen. Mit dem Gedanken der Gefolgschaft, der Treuverbundenheit und all den Vorstellungen, die sich aus einer konkreten Gemeinschaft ergeben, ist der Organbegriff gerade nicht zu vereinigen. Die Führung verlangt eine aktive Gefolgschaft, der der Führer voran geht, das Organ setzt eine unsichtbare Einheit voraus, für die das Organ handelt und die nur im Organ sichtbar in Erscheinung tritt."

5) A. a. O. S. 301.

punkt für die Bedeutung des Wortes „Organ", soll deshalb hier von der teleologischen Bedeutung, also vom Zweckgedanken — und zwar nur von diesem — ausgegangen werden[1]).

Die Betriebsgemeinschaft hat nach § 1 AOG den Zweck, die Betriebszwecke und den gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu fördern. Damit dieses Ziel erreicht werde, ist erforderlich, daß ihre einzelnen Teile auf den gemeinsamen Zweck ausgerichtet werden, und daß jedem Teil — so wie dies durch das Gesetz geschehen ist — die ihm bei der Erfüllung der gemeinsamen Aufgabe zufallende Funktion zugewiesen wird. Letztere besteht neben der Erstrebung des Hauptzwecks noch in der Verfolgung eines oder mehrerer spezieller Unterzwecke, die jedoch alle auf den gemeinsamen Zweck ausgerichtet sind und im Verhältnis zu diesem lediglich Mittel sein dürfen. Mit der Schaffung von Unterzwecken ist die „Organisation" freilich noch nicht erschöpft, sondern es müssen darüber hinaus Personen[2]) — die sich freilich immer dem Hauptzweck unterzuordnen haben — mit ihrer Verfolgung betraut werden. Nicht nur das Setzen von Unterzwecken gehört zur Organisation, sondern wie im Anschluß an Gierke[3]) festzustellen ist, auch das Schaffen von Organen, d. h. von Mitteln zu einem Zweck. Das ist in unserem Fall durch die Betrauung des Betriebsführers und des Vertrauensrats mit Sonderfunktionen geschehen, so daß wir diese in dem von uns entwickelten Sinn unbedenklich als Organe der Betriebsgemeinschaft bezeichnen können. Dies umsomehr, als die Einteilung der Vereinigungen in rechtsfähige und nichtrechtsfähige Verbände für den so gekennzeichneten Begriff

---

1) Vgl. Wolff, Theorie der Vertretunn, S. 1: „Das Wort „Organ" bedeutet ursprünglich soviel wie Werkzeug. Schon Aristoteles gebrauchte es aber in einem übertragenen Sinne, wenn er von den Organen animalischer und vegetabiler Körper sprach. In den Sprachschatz der neueren Schriften und der europäischen Umgangssprache der Neuzeit ist das Wort in diesem besonderen Sinne eingegangen als Bezeichnung der Teile lebendiger Einheiten, sofern sie deren Zwecken dienen." Und S. 2: „Denn fragt man nach dem schlichten Sinngehalt der sozialen Organschaft, so ist es doch das Stehen und Tätigsein für etwas anderes. Zwar kann dieses „für" auch teleologisch gedeutet werden; . . ."

2) Einzelne Personen oder Personengruppen!

3) D. Pr. R. I. § 65 I (S. 497).

der Organisation schlechthin bedeutungslos sein muß. Zusammenfassend können wir feststellen, daß die Betriebsgemeinschaft durch zwei Momente charakterisiert ist: Einmal ist ihr vom Gesetz ein Hauptzweck gesetzt[1]), der allen denjenigen, die zu ihr gehören — also auch dem Betriebsführer und dem Vertrauensrat — gemeinsam ist. Sodann sind — und damit kommen wir zu dem Punkt, der eine Organisation der Betriebsgemeinschaft erforderlich macht — den zuletzt Genannten eine Reihe von Unterzwecken gesetzt[2]). „Organisieren" aber heißt — wie schon betont — nicht nur „Unterzwecke setzen", sondern auch „Mittel zum Zweck (Organe) schaffen." Als ein solches Mittel ist bei der Betriebsgemeinschaft — neben dem Betriebsführer — der Vertrauensrat anzusehen, dessen Rechtsnatur wir unter Zugrundelegung des oben entwickelten Organbegriffs dahin kennzeichnen können, daß wir ihn als Organ eines öffentlich-rechtlichen Herrschaftsverbandes, nämlich der Betriebsgemeinschaft, bezeichnen[3]). Das ist der Vertrauensrat als Ganzes, der als solcher ebensowenig Rechtsfähigkeit besitzt wie der frühere Betriebsrat. Der Abschluß privatrechtlicher Verträge durch ihn ist aus diesem Grunde ebenso ausgeschlossen, wie die Ausübung öffentlicher Befugnisse. Von diesem Vertrauensrat als Gesamtheit ist die Stellung seiner Mitglieder, also die der einzelnen Vertrauensmänner scharf zu unterscheiden[4]).

II.

Bevor wir jedoch im Zusammenhang mit der Haftung für die Erklärungen und Handlungen der Vertrauensmänner auf

1) § 1 AOG.

2) Z. B. §§ 26, 6 AOG. Die Betriebsgemeinschaft gehört deswegen weder zu den losen (amorphen), noch zu den willkürlich rational organisierten Gruppen, sondern zu einer zwischen diesen beiden liegenden Klasse, die Wolff (Theorie der Vertretung, S. 98. Als Beispiel für diese Zwischengruppe führt er die Familie an!) zu Recht deshalb als organisierte Gruppe ansprechen will, weil der Begriff der Organisation auch auf nicht gewillkürte Ordnungen anwendbar sei.

3) Hueck-Nipperdey-Dietz, Kom. z. AOG, § 5 Anm. 16, und Mansfeld-Pohl, Kom. z. AOG, § 5 Anm. 4 a sprechen — wenn auch ohne Begründung — von dem Vertrauensrat ebenfalls als von einem „Organ" der Betriebsgemeinschaft.

4) S. unten § 8 III.

diese Frage zu sprechen kommen, soll noch kurz auf die Stellung eingegangen werden, die der Vertrauensrat als Ganzes im Rechtssystem inne hat. Wir haben bei der Behandlung seiner Aufgaben schon festgestellt, daß diese nicht in der Interessenvertretung, sondern in der gemeinschaftlichen Beratung bestehen, daß er insbesondere das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen hat[1]). Daß es sich hierbei um eine dem Organ eines öffentlich-rechtlichen Herrschaftsverbandes auferlegte öffentlich-rechtliche Pflicht handelt, kann nach dem, was wir über die Zwecke der Betriebsgemeinschaft schon ausgeführt haben, nicht zweifelhaft sein. Die Institution des Vertrauensrats muß dem öffentlichen Recht angehören, da es völlig unvorstellbar ist, daß der Staat — wie wir oben gezeigt haben — zwar die Betriebsgemeinschaft aus der Sphäre der „privaten Rechtsbeziehungen" herausgehoben hat, aber nicht ihre Organe — also insbesondere nicht den Vertrauensrat. Das Amt der einzelnen Vertrauensmänner — Mansfeld[2]) vergleicht es zu Recht mit den Ehrenämtern in der Sozialversicherung — ist dieserhalb ein öffentlich-rechtliches Amt.

III.

Was die Haftung für Erklärungen und Handlungen angeht, so ist zunächst festzustellen, daß der Vertrauensrat strukturmäßig gar nichts anderes ist, als „die organisatorische Zusammenfassung von Führer des Betriebes und Vertrauensmännern"[3]). Er ist nicht nur nicht juristische Person, sondern auch keine zu den nichtrechtsfähigen Gemeinschaften i. w. S. des geltenden Rechts zählende Personengesamtheit. Wenn der Vertrauensrat dem Betriebsführer über irgendeinen Punkt „seine" Meinung mitteilt, so wird nicht etwa zuvor im Wege der Beschlußfassung ein kollektiver Wille gebildet. Es gibt gar keine Meinung des Vertrauensrats, sondern nur solche der einzelnen Vertrauensmänner. Auch § 16 AOG schreibt — wie

1) Das ist Unterzweck der Betriebsgemeinschaft und gleichzeitig Hauptaufgabe des Vertrauensrats!

2) Mansfeld-Pohl, Kom. zum AOG, § 5 Anm. 4 a.

3) Dietz, Arb.-R. 1934, S. 105.

Hueck-Nipperdey-Dietz[1]) richtig feststellen — nicht vor, daß die Treuhänderanrufung durch den Vertrauensrat — repräsentiert durch die Mehrheit seiner Mitglieder — zu geschehen habe, sondern gibt nur den einzelnen Mitgliedern das Recht dazu, die von ihm „im eigenen Namen unter eigener Verantwortung" Gebrauch machen müssen. Ebenso ist die Abstimmung nach § 15 der 2. Durchf.-Vdng. z. AOG vom 10. März 1934 keineswegs der früheren Abstimmung im Betriebsrat vergleichbar. Nicht eine Mehrheitsentscheidung, bei der der „Wille der Mehrheit als Wille des Ganzen"[2]) gilt, wird getroffen, sondern es wird durch den Betriebsführer lediglich festgestellt, ob die Mehrheit der anwesenden Vertrauensmänner für ihre Person die Anrufung wünschen[3]).

Als Ergebnis dieser Betrachtung können wir feststellen, daß der Vertrauensrat als solcher weder Erklärungen abgeben noch Handlungen vornehmen kann. Das können allein seine Mitglieder.

Daß wir bei der Prüfung der Frage, wer nun für deren Erklärungen und Handlungen haftet, nicht wie früher[4]) zwischen drei in Frage kommenden Personenkreisen unterscheiden können, bedarf keiner Erörterung. Die Betriebsgemeinschaft aber, durch welche diese alte Unterscheidung für den vorliegenden Fall gegenstandslos gemacht wird, kann schon deswegen nicht verhaftet werden, weil sie nicht rechtsfähig ist. Ebensowenig können das die einzelnen Personen, die ihr angehören, denn die Mitglieder des Vertrauensrats haben lediglich den ihnen gesetzten Unterzweck zu verfolgen; sie sind in diesem Punkt nichts weiter als Mittel zum Zweck. Irgendeine andere Beziehung, aus der für unseren Fall rechtliche Folgerungen abzuleiten wären, besteht zwischen ihnen und der Betriebsgemeinschaft nicht. Der Vertrauensrat selbst als organisatorische Zusammenfassung von Betriebsführer und Vertrauens-

1) Kom. zum AOG, § 6 Anm. 2.

2) Des Vertrauensrats als solchen!

3) Vgl. § 15 S. 4 der 2. Durchf.-Vdng. z. AOG vom 10. März 1934 und Hueck-Nipperdey-Dietz, Kom. z. AOG, § 16 Anm. 14.

4) Vgl. § 4 I 3 dieser Arbeit.

männern haftet — mangels Rechtsfähigkeit — ebenfalls nicht aus rechtsgeschäftlichen Erklärungen, die ein Mitglied in seinem Namen abgibt. Die so beschaffene Erklärung eines Vertrauensmannes wäre auf etwas Unmögliches gerichtet, da es an einer verpflichtungsfähigen Person fehlt. Nach den allgemeinen Regeln müßte sie deshalb für nichtig gehalten werden und eine Haftung des angeblichen Vertreters höchstens aus dem Gesichtspunkt einer analogen Anwendung des § 307 BGB[1]) in Frage kommen. U. E. erscheint es — wenn man schon mit Analogie arbeiten muß — zwangloser, den § 179 BGB, der ja an sich nur an die Vertretung einer tatsächlich vorhandenen Person denkt, auf diesen Fall analog anzuwenden[2]). Hat der Vertrauensmann dagegen nicht erklärt, daß er für den Vertrauensrat handeln wollte, und war dies auch nicht aus den Umständen zu entnehmen, so findet die Vorschrift des § 164 II BGB Anwendung, nach welcher er selbst persönlich auf Erfüllung verhaftet ist.

Für unerlaubte Handlungen muß jedes Vertrauensratsmitglied persönlich einstehen; mehrere Beteiligte haften nach § 830 BGB als Gesamtschuldner.

Als letztes in diesem Zusammenhang zu behandelndes Problem bleibt jetzt nur noch zu erörtern, welche zivilrechtlichen Folgen die Verletzung der im § 6 AOG statuierten Amtspflichten durch einen Vertrauensmann nach sich zieht — insbesondere inwieweit dieser zum Schadensersatz verpflichtet ist[3]). Die entscheidende Frage ist, ob wir das AOG als Ganzes oder nur teilweise als Schutzgesetz im Sinn des § 823 II BGB auffassen sollen. Das erstere muß — wenn wir die bisherige Rechtsprechung zu Grunde legen — zweifellos verneint werden[4]). In der neuesten Auflage des Reichsgerichtsrätekommentars[5]) wird nämlich in Übereinstimmung mit den früheren Auf-

1) Leistung des negativen Interesses!

2) Ebenso Enneccerus-Nipperdey, Allg. T., § 170 Anm. 1 a mit Literaturnachweis und R. G. Z. 106, 68.

3) Über sonstige Folgen vgl. § 14 II AOG (Abberufung durch Treuhänder) und 36 Nr. 2—4 AOG (ehrengerichtliche Bestrafung).

4) So auch die Kommentare z. AOG, insb. Mansfeld-Pohl, § 6 Anm. 2 a.

5) § 823 Anm. 14.

lagen und unter Berufung auf verschiedene Entscheidungen des Reichsgerichts[1]) betont, daß ein Gesetz, welches den Anforderungen des § 823 II BGB entsprechen soll, dem Schutze des einzelnen im Gegensatz zur Gesamtheit dienen müsse und auch dienen solle. Es dürfe ihm nicht nur die Wirkung zukommen, dem einzelnen zu nützen, sondern es müsse auch die Bestimmung haben, gerade dem einzelnen einen Rechtsschutz zu verleihen. Über die Berechtigung gerade dieser Begrenzung, die an sich zweifellos notwendig ist, da sonst die Schutzgesetzidee ins Ungemessene reichen würde, soll hier nicht gestritten werden[2]). Ihre Anwendung ergibt jedenfalls, daß wir das AOG nicht schlechthin als Ganzes zum Schutzgesetz stempeln können, insbesondere auch nicht den § 6 AOG, da nicht zu ersehen ist, welchem „einzelnen" hier ein Rechtsschutz gewährt werden soll[3]). An Einzelbestimmungen ist in diesem Zusammenhang lediglich § 36 I Z. 4 AOG zu nennen[4]), nach welchem die unbefugte Offenbarung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen durch ein Mitglied des Vertrauensrats[5]) als Verstoß gegen die soziale Ehre aufgefaßt wird, und § 36 Z. 2 AOG. Allerdings ist mit der zuletzt angeführten Vorschrift nicht die Störung des Arbeitsfriedens durch böswillige Verhetzung der Gefolgschaft oder die fortgesetzte böswillige Störung des Gemeinschaftsgeistes gemeint, da hier die durch das Gesetz geregelte Ordnung der nationalen Arbeit als Schutzobjekt aufzufassen ist[6]), sondern einzig die bewußt unzulässigen Eingriffe seitens der Gefolgschaftsangehörigen — insbesondere der Vertrauensmänner — in die Betriebsführung. Die Kennzeichnung dieser Eingriffe als Verstoß gegen die soziale Ehre läßt deutlich erkennen, daß es sich hier um eine

1) R. G. Z. 51, 177; 100, 146; J. W. 05, 142 Nr. 21; 1916, 38 Nr. 4.

2) Vgl. darüber Hedemann, Schuldrecht des BGB, § 70 III c.

3) Über die Frage, ob das BRG als Schutzgesetz i. S. des § 823 II BGB anzusehen war, vgl. R. G. Z. in J. W. 1927, S. 253 und R.-Arb.-G. v. 4. Jan. 1928 in Entscheidungen d. R.-Arb.-G., Bd. 1, S. 74.

4) So auch Mansfeld-Pohl, Kom. z. AOG, § 6 Anm. 2a u. Hueck-Nipperdey-Dietz, Kom. z. AOG, § 36 D II 4.

5) Also auch durch den Betriebsführer, seinen Stellvertreter und Beauftragten!

6) Also weder ein einzelner als solcher, noch ein einzelner als Teil der Gesamtheit!

Schutzvorschrift und zwar um eine solche zugunsten der einzelnen Betriebsleitung handelt[1]). Stellt sich dieser Verstoß als Verletzung des „eingerichteten und ausgeübten" Gewerbebetriebes dar, so kann man u. E. auch aus dem Gesichtspunkt des § 823 I BGB zur Schadensersatzverpflichtung kommen, vorausgesetzt, daß man mit dem Reichsgericht das Recht auf ungehinderten Gewerbebetrieb als „sonstiges Recht" i. S. dieses Paragraphen auffaßt[2]). In allen anderen Fällen von Schadensstiftungen, die durch fehlerhafte Amtsausübung von Vertrauensmännern hervorgerufen werden, kann bei dem Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen — abgesehen von §824 BGB — lediglich auf die „königliche" Vorschrift des § 826 BGB zurückgegriffen werden, deren Hauptbedeutung ja gerade in ihrer „ergänzenden Kraft"[3]) liegt.

---

1) So Hueck-Nipperdey-Dietz, Kom. z. AOG, § 36 D II 2. A. M. Mansfeld-Pohl, Kom. z. AOG, § 6 Anm. 2 a, die nur § 36 Z. 4 AOG als Schutzgesetz i. S. des § 823 II BGB auffassen wollen.

2) Die einschlägigen Entscheidungen des R.-G. sind im R. G. R. K. zu § 823 Anm. 9 zitiert. A. M. Nipperdey, Beiträge zum Wirtschaftsrecht II, S. 452: „ . . . die reichsgerichtliche Rechtsprechung kann nicht befriedigen. Es bleibt unverständlich, was das R.-G. eigentlich unter dem „eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb" versteht. Es fehlt an der klaren Abgrenzung des Schutzobjekts, das dem subjektiven absoluten Recht zugrunde liegen soll, obwohl gerade die scharfe Umschreibung des Schutzobjekts ein Haupterfordernis für die Anerkennung eines absoluten subjektiven Rechts ist."

3) Hedemann, Schuldrecht des BGB, § 70 IV.

III. Teil.

§ 9.

Zusammenfassung und Schlußfolgerung.

Gesetz und Recht werden stets das Spiegelbild des sozialen und wirtschaftlichen Geistes eines Volkes und seiner Zeit sein. Deshalb konnten Betriebsrat und Vertrauensrat — zwei arbeitsrechtliche Begriffe, die beide einer völlig verschiedenartigen Zeit angehören — auch nur aus der zu ihrer Zeit vorherrschenden Ideenwelt heraus verstanden werden. Beide sind charakteristische Beispiele einer alten und neuen Sozialgesetzgebung, deren Gegenüberstellung notwendig war, weil die dem geltenden Recht angehörende Institution des Vertrauensrats Gegensatzcharakter an sich trägt und deshalb in ihrer vollen Bedeutung nur auf diese Weise gewürdigt werden konnte. Eine Beschränkung auf das positive Recht erschien mit Rücksicht auf die weltanschauliche Natur der Gegensätzlichkeiten nicht möglich. Auszugehen war vielmehr von den der Sozialgesetzgebung zugrunde liegenden rechtspolitischen Motiven, d. h. von der Sozialpolitik — einem Begriff, der inhaltlich zu allen Zeiten von den jeweils vorherrschenden geistigen Strömungen, von weltanschaulichen Grundeinstellungen bestimmt worden ist. Das Verhältnis zwischen Sozialpolitik und Arbeitsrecht war — auf eine kurze Formel gebracht — dahingehend zu bestimmen, daß letzteres nichts anderes ist, als derjenige Teil der Sozialpolitik, der schon seinen rechtlichen Niederschlag gefunden hat.

Was nun den Grundcharakter der Nachkriegspolitik angeht, so bedeutet es keine Übertreibung, wenn wir sie ganz

allgemein als wirtschaftsdemokratisch bezeichneten. Da Wirtschaftsdemokratie aber nichts anderes ist als Wegbereitung des marxistischen Sozialismus, mußte zwischen Nachkriegssozialpolitik und nationalsozialistischer Sozialpolitik notwendig ein scharfer Gegensatz bestehen. Zufolge des zwischen Sozialpolitik und Arbeitsrecht bestehenden Verhältnisses ließ sich dann nachweisen, daß dieser Gegensatz auch zwischen dem geltenden und dem früheren Arbeitsrecht besteht — und zwar sowohl zwischen den beiden Arbeitsrechten als Ganzen, als auch zwischen ihren einzelnen Instituten, wie insbesondere dem Vertrauensrat und dem Betriebsrat.

Der aufgezeigte grundsätzliche Unterschied in der organischen Stellung von Betriebsrat und Vertrauensrat[1]) dürfte dabei den Schluß rechtfertigen, daß es sich für den letzteren nicht um eine „Weiterbildung und Veredelung des Betriebsrats von 1920"[2]) handelt, sondern daß der zwischen den beiden Rechtsinstituten bestehende Gegensatz ein vollkommener ist.

1) Vgl. §§ 3, 4 mit §§ 7, 8 der vorliegenden Arbeit.
2) So Hedemann, D. J. Z. 1934, Sp. 164.

Verzeichnis der benutzten Schriften.

Albrecht, Arbeitsgemeinschaft, Betriebsgemeinschaft, Werksgemeinschaft. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. III. Folge, Band 73, S. 530 ff. Jena 1928.

Albrecht, Arbeitsrecht. Wörterbuch der Volkswirtschaft, herausgegeben von Elster. Erster Band, S. 183 ff. 4. Aufl. Jena 1931.

Albrecht, Betriebsräte. Wörterbuch der Volkswirtschaft, herausgegeben von Elster. Erster Band, S. 353 ff. 4. Aufl. Jena 1931.

Albrecht, Geschichtliche und soziologische Begründung der berufsständischen Sozialordnung. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. III. Folge, Band 83, S. 19 ff. Jena 1933.

Albrecht, Soziale Betriebspolitik. Wörterbuch der Volkswirtschaft, herausgegeben von Elster. Dritter Band, S. 257 ff. 4. Aufl. Jena 1933.

Albrecht, Sozialpolitik. Wörterbuch der Volkswirtschaft, herausgegeben von Elster. Dritter Band, S. 359 ff. 4. Aufl. Jena 1933.

Albrecht, Vom Klassenkampf zum sozialen Frieden. Jena 1932.

Albrecht, Wandlungen in Wesen und Aufgaben der Sozialpolitik. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. III. Folge, Band 73, S. 181 ff. Jena 1928.

Anschütz, Die Verfassung des Deutschen Reichs vom 11. August 1919. 14. Aufl. Berlin 1933.

Bärwinkel-Leue, Gedanken zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. JW. 63. Jahrg., Heft 10, vom 10. März 1934, S. 596 ff.

Baumgarten, Die Wissenschaft vom Recht und ihre Methode. Bd. 1, Tübingen 1920; Band 2, Tübingen 1922.

Becker, Die Rechtsnatur der Betriebsvertretung. Marburger Dissertation 1934.

Below, Der deutsche Staat des Mittelalters. Leipzig 1914.

Berichte der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (Heft 21).
Geschäftsbericht über das Jahr 1922, erstattet von der Geschäftsführung. Berlin 1923.

Berichte der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (Heft 22).

Geschäftsbericht 1923 und 1924, erstattet von der Geschäftsführung. Berlin 1925.

Boehmer, Einführung in das Bürgerliche Recht. Leipzig 1932.

Böhmert, Eine Untersuchung über Arbeiterausschüsse und Ältestenkollegien. In „Arbeiterfrage" 1889, S. 439.

Bohnstedt, Arbeitsziele der Sozialpolitik. Soziale Praxis, Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege, 44. Jahrg., Heft 1, vom 3. Januar 1935, Sp. 2 ff.

Bohnstedt, Sozialpolitik im Neuen Reich. Soziale Praxis, Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege, 43. Jahrg., Heft 1, vom 4. Januar 1934, Sp. 1 ff.

Bonhoeffer, Die rechtliche Stellung der Betriebsvertretungen. Neue Zeitschrift für AR, 12. Jahrg., Heft 7/8 (Juli—August 1932), Sp. 425 ff.

Brandt, Kommentar zum Betriebsrätegesetz. 2. Aufl. Berlin 1920.

Brauer, Das Betriebsrätegesetz und die Gewerkschaften. Jena 1920.

Brauer, Sozialpolitik und Sozialreform. Jena 1931.

Brauns, Das Betriebsrätegesetz. M.-Gladbach, 1920.

Brauns, Deutsche Sozialpolitik im Wandel der Zeiten. Jahrbuch für Sozialpolitik 1930, S. 14 ff. Leipzig 1930.

Brauweiler, Arbeitgeber und Sozialpolitik. Jahrbuch für Sozialpolitik 1931, S. 76 ff. Leipzig 1931.

Briefs, Die Konstitution des sozialen Friedens. Wirtschaft und Arbeit, 3. Jahrg. 1934, Heft 1, S. 2 ff.

Briefs, Soziale Theorie des Kapitalismus — Theorie der Sozialpolitik (Besprechung des Buches von Heimann).
Soziale Praxis, Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege, 38. Jahrg., Heft 43, vom 24. Okt. 1929, Sp. 104 ff.

Briefs, Zur Kritik sozialer Grundprinzipien. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 49. Band, S. 1 ff., Tübingen 1922 und 50. Band, S. 324 ff., Tübingen 1923.

Brigl-Matthiaß, Das Betriebsräteproblem. Berlin und Leipzig 1926. Erschienen in Sozialwissenschaftliche Forschungen, Abteilung III, Heft 6.

Brunstäd, Deutschland und der Sozialismus. Berlin 1924.

Bülow, Der deutsche Ständestaat. Leipzig 1934.

Bülow, Deutscher Sozialismus. Nationalsozial. Monatshefte, 5. Jahrgang 1934, S. 464 ff.

Dahl, Das deutsche Rätesystem. Eindrücke von einer Studienreise. Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt, 31. Jahrg., Nr. 52, vom 28. Dezember 1922, Sp. 1431 ff.

Danielcik, Deutscher Sozialismus und deutsches Arbeitsrecht. Die nationale Wirtschaft, 2. Jahrg. 1934, Nr. 5.

Denecke, Der Vertrauensrat. Arbeitsrecht und Volkstum, 16. Jahrgang, Nr. 4, vom April 1934, Sp. 113.

Denecke, Die soziale Ehrengerichtsbarkeit. JW, 63. Jahrg., Heft 17, vom 28. April 1934, S. 1009 ff.

Dersch, Betriebsrätegesetz vom 4. Febr. 1920 nebst Wahlordnung. Mannnheim, Berlin, Leipzig 1923.

Dersch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. Berlin 1934.

Dersch, Prozeßrechtliche Fragen des Kündigungs-Einspruchsverfahrens nach neuem Recht.
Neue Zeitschrift für Arb.R., 7. Jahrg., Heft 7/8, Juli/August 1927, Sp. 435 ff.

Dietz, Die Stellung des Führers des Betriebes und des Vertrauensrates. Deutsches Arbeitsrecht, 2. Jahrg., Heft 4, vom April 1934, S. 101 ff.

Ehrenberg, Versicherungsrecht. Erster Band. Leipzig 1893.

Eliasberg, Wirtschaft und Vertrauen. Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reiche, Herausg. von Spiethoff, 52. Jahrg., II. Halbband, S. 1021 ff. München—Leipzig 1928.

Engländer, Die regelmäßige Rechtsgemeinschaft. Teil I. Grundlegung. Berlin 1914.

Enneccerus, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts. Erster Band: Einleitung, Allgemeiner Teil. 13. Bearbeitung von Nipperdey. Marburg 1931.

Erdmann, Das Verhältnis von Staat und Wirtschaft in sozialpolitischer Zielsetzung. NS-Sozialpolitik, 1. Jahrg., Nr. 2, vom Dezember 1933, S. 39 ff.

Feig—Sitzler—Kalckbrenner—Steinmann, Betriebsrätegesetz. Kommentar. 13. und 14. Auflage. Berlin 1931.

Fey, Sozialpolitik aus dem Geist. NS-Sozialpolitik, 1. Jahrg., Nr. 3, vom Januar 1934, S. 67 ff.

Fichte, Reden an die deutsche Nation. Leipzig (Reclam). 1808 zum ersten Mal im Druck erschienen.

Fischer, Der Betrieb als geistige Gemeinschaft. Bei Potthoff, Die sozialen Probleme des Betriebes, S. 300 ff. Berlin 1925.

Flatow, Gewerkschaften und Betriebsräte. Bei Kaskel, Koalitionen und Koalitionskampfmittel, S. 157 ff. Berlin 1925.

Flatow—Kahn Freund, Betriebsrätegesetz vom 4. Febr. 1920. Kommentar. 13. Auflage. Berlin 1931.

Fleiner, Institutionen des Deutschen Verwaltungsrechts. 8. Auflage. Tübingen 1928.

Freisler, Grundsätzliches über die Betriebsorganisation. Jena 1922.

Gaebel, Aus den deutschen Gewerbeaufsichtsberichten. (Sachsen, Baden, Württemberg, Hamburg, Braunschweig.) Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt. 31. Jahrg. 1922. Sp. 793, 822, 849, 871, 906.

Gareis, Das Deutsche Handelsrecht. 7. Aufl. Berlin 1903.

Geck, Die sozialen Arbeitsverhältnisse im Wandel der Zeit. Schriftenreihe des Instituts für Betriebssoziologie und soziale Betriebslehre an der Technischen Hochschule zu Berlin. Erstes Heft. Berlin 1931.

Gerhardt, Liberalismus und Wirtschaftsdemokratie. Berlin 1930.

Gierke, Der germanische Staatsgedanke. Berlin 1919.

Gierke, Deutsches Privatrecht. Erster Band: Allgem. Teil u. Personenrecht. Leipzig 1895.

Gierke, Die Genossenschaftstheorie und die Deutsche Rechtsprechung. Berlin 1887.

Gierke, Die Grundbegriffe des Staatsrechts u. die neuesten Staatsrechtstheorien. Tübingen 1915.

Gierke, Die soziale Aufgabe des Privatrechts. Berlin 1889.

Gierke, Geschichte des deutschen Körperschaftsbegriffs. Bd. 2. des deutschen Genossenschaftsrechtes. Berlin 1873.

Gierke, Rechtsgeschichte der deutschen Genossenschaft. Bd. 1 des deutschen Genossenschaftsrechtes. Berlin 1868.

Gierke, Über die Geschichte des Majoritätsprinzips. Essays in Legal History; herausgegeben von Vinogradoff, S. 312 ff. Oxford University Press London, Edinburgh, Glasgow, New York, Toronto, Melbourne, Bombay 1913.

Giese, Deutsches Staatsrecht. Berlin-Wien 1930.

Graf von der Goltz, Das Recht der Gemeinschaftsarbeit. Sozial-Praxis, Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege, 43. Jahrg., Heft 4, vom 25. Januar 1934. Sp. 97 ff.

Gutmann, Das Rätesystem, Seine Verfechter und seine Probleme. München 1922.

Gysin, Öffentliches Recht und Privatrecht. Zeitschrift für Öffentliches Recht. Band 9, S. 481 ff. Wien und Berlin 1929.

Haid, Eine neue Aufgabe der Deutschen Arbeitsfront. Die Deutsche Volkswirtschaft. 4. Jahrg., 1. Januar-Heft 1935, S. 19 ff.

Günther, Sozialpolitik gegen Klassenwahn. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. Band 140, Heft 4 (Oktober 1934), S. 420 ff. Jena 1934.

Halm, Vom Klassenkampf zum sozialen Frieden (Besprechung des Buches von Albrecht). Jahrbücher für Nationalökonomie u. Statistik. III. Folge, Band 82, S. 751 ff. Jena 1932.

Hedemann, Betriebsgemeinschaft als Rechtsproblem. Im Sammelwerk: Die sozialen Probleme des Betriebs, herausg. von Potthoff; S. 17 ff. Berlin 1925.

Hedemann, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. DJZ 39. Jahrg., Heft 3 v. 1. II. 1934, Sp. 161 ff.

Hedemann, Grundzüge des Wirtschaftsrechts. Mannheim—Berlin—Leipzig 1922.

Hedemann, Schuldrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches. 2. Aufl. Berlin und Leizig 1931.

Heimann, Soziale Theorie des Kapitalismus — Theorie der Sozialpolitik. Tübingen 1929.

Heinrich, Das Ständewesen mit besonderer Berücksichtigung der Selbstverwaltung der Wirtschaft. Jena 1932.

Helfritz, Allgemeines Staatsrecht als Einführung in das öffentliche Recht und Grundlage politischen Denkens. 2. Aufl. Berlin 1928.

Herschel, Die Aufgaben der Betriebvertretung im Rahmen der gewerkschaftl. Organisation. Im Sammelwerk: Die sozialen Probleme des Betriebs, herausgegeben von Potthoff; S. 212 ff. Berlin 1925.

Herzig, Die Stellung der deutschen Arbeitergewerkschaften zum Problem der Wirtschaftsdemokratie. Jena 1933. Auch in „Abhandlungen des wirtschaftswissenschaftlichen Seminars zu Jena", herausgegeben von Albrecht. 22. Band, Heft 2.

Heyde, Abriß der Sozialpolitik. 5. Aufl. Leipzig 1928.

Heymann, Die Rechtsformen der militärischen Kriegswirtschaft als Grundlage des neuen deutschen Industrierechts. Marburg 1921.

Hildebrand, Unmöglichkeiten und Möglichkeiten der Betriebsdemokratie. Im Sammelwerk: Die sozialen Probleme des Betriebes, herausgegeben von Potthoff; S. 182 ff. Berlin 1925.

Hitler, Mein Kampf. Zwei Bände. 28. Aufl. München 1933.

Hitze, Das Ältestenkollegium in der Fabrik. In „Arbeiterwohl" Jahrg. 1 (1881), Heft 5, S. 85.

Höhn, Der Führerbegriff im Staatsrecht. Deutsches Recht. Jahrgang 5, Heft 11/12, v. 15. Juni 1935, S. 296 ff.

Holliger, Das Kriterium des Gegensatzes zwischen dem öffentlichen Recht und dem Privatrecht. Züricher Dissertation. 1904.

Huber, Betriebsordnung und Tarifordnung. JW 63. Jahrg., Heft 17, vom 28. April 1934, S. 1017 ff.

Huber, Die Gestalt des deutschen Sozialismus. Hamburg 1934. Hanseatische Verlagsanstalt.

Huber, Wirtschaftsverwaltungsrecht. Institutionen des öffentlichen Arbeits- und Unternehmensrechts. Tübingen 1932.

Hueck, Besprechung von Bley: Die Rechtsnatur der gesetzlichen Betriebsvertretungen. Greifswald 1932. JW 1932, S. 3441—42.

Hueck — Nipperdey — Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. München und Berlin 1934.

Hueck- — Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts. I. Band. Dritte bis fünfte Aufl. Mannheim—Berlin—Leipzig 1931.
II. Band. Dritte bis fünfte Aufl. Mannheim — Berlin — Leipzig 1932.

Jacobi, Erwin, Grundlehren des Arbeitsrechts. Leipzig 1927.

Jacobi, Ernst, Haftung der Arbeiter für Handlungen des Betriebsrats. Neue Zeitschrift für AR. 2. Jahrg., Heft 5 (Mai 1922). Sp. 285 ff.

Jellinek, Georg, Allgemeine Staatslehre. 3. Auflage von Walter Jellinek. Berlin 1929.

Jellinek, Georg, System der subjektiven öffentlichen Rechte. 2. Aufl. Tübingen 1905.

Jung, Die Herrschaft der Minderwertigen, ihr Zerfall und ihre Ablösung durch ein neues Reich. 2. Aufl. Berlin 1930.

Kalckbrenner, Betriebsordnung u. Tarifordnung. Deutsches Recht. Jahrg., 4. Nr. 19 (10. Okt. 1934), S. 463 ff.

Karrenbrock, Die Erfüllung der wirtschaftl. und soz. Revolution. Braune Wirtschaftspost, Jahrg. 1933/34, S. 420 ff.

Kaskel, Arbeitsrecht. 3. erweit. Auflage. Berlin 1928. In Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaft, Band 31.

Kaskel, Haftung für Handlungen des Betriebsrats. Neue Zeitschrift für AR. 1. Jahrg., Heft 1/2 (Mai/Juni 1921), Sp. 11 ff.

Kausen, Das Treueverhältnis als Ausgangspunkt des neuen Arbeitsrechts. Deutsches Arbeitsrecht. 2. Jahrg., Heft 3, vom März 1934, S. 71 ff.

Kelsen, Allgemeine Staatslehre. Berlin 1925.

Kelsen, Zur Lehre vom öffentlichen Rechtsgeschäft. Archiv für Öffentliches Recht. Band 31, S. 53 ff. u. S. 190 ff. Tübingen 1913.

Kirchner, Rathenaus Sozial- und Wirtschaftsethik. Diss. soc. oec. Frankfurt 1926.

Klausing, Die Ehre im Sozialrecht. Deutsches Recht. Jahrg. 4, Nr. 17, vom 10. September 1934, S. 400 ff.

Köhler, Das Recht auf Arbeit. Nationalsozialistische Monatshefte. 3. Jahrg., Heft 28, Juli 1932, S. 290 ff.

Köhler, Das Recht auf Arbeit — eine Utopie? Die Deutsche Volkswirtschaft. 4. Jahrg., Nr. 1/1935, 1. Januar-Heft 1935. S. 9 ff.

Korsch, Arbeitsrecht für Betriebsräte. Berlin 1922.

Krabbe, Die moderne Staatsidee. 2. Aufl. Haag 1919.

Kraft, Die juristische und soziologische Bedeutung der Unterscheidung von privatem und öffentlichem Recht. Zeitschrift für Öffentliches Recht. Band 3, S. 563 ff. Wien und Leipzig 1922/23.

Kreller, „Literatur zum Arbeitsrecht". Archiv für ziv. Praxis. Neue Folge, 13. Band/1. Heft. S. 106 ff.

Krüger, Das Schlichtungswesen im mitteldeutschen Braunkohlenbergbau. Jenaer Dissertation 1931.

Lehmann, Allgem. Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches. 4. Aufl. Berlin u. Leipzig 1933.

Leipart, Auf dem Wege zur Wirtschaftsdemokratie. Berlin 1928.

Leuthold, Öffentliches Interesse und öffentliche Klage im Verwaltungsrechte. Annalen des Deutschen Reichs für Gesetzgebung, Verwaltung und Statistik. Jahrg. 1884, S. 321 ff. München und Leipzig 1884.

Lindemann, Alte und neue Sozialpolitik. Kölner Sozialpolitische Vierteljahrsschrift, X. Jahrg., Heft 1. Köln 1931.

Lohmann, Zur Sozialpolitik im neuen Reiche. Deutsche Wirtschaftszeitung. 30. Jahrg. Nr. 41, 12. Oktober 1933.

Lukas, Die rechtliche Stellung des Parlaments. Graz 1901.

Lütge, Der Begriff Sozialpolitik. Ein neuer Versuch. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. III. Folge, Band 82, S. 481 ff. Jena 1932.

Mansfeld, Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 (RGBl. S. 147 ff). Kommentar. 2. Aufl. Mannheim — Berlin — Leipzig 1930.

Mansfeld, Der Führer des Betriebes. JW 63. Jahrg., Heft 17, vom 28. April 1934, S. 1004 ff.

Mansfeld, Die soziale Ehrengerichtsbarkeit als Grundlage des neuen Sozialsystems. Deutsches Recht, Jahrg. 4, Nr. 19, vom 10. Oktober 1934, S. 458 ff.

Mansfeld, Ein Wendepunkt in der arbeitsrechtlichen Entwicklung. NS-Sozialpolitik. 1. Jahrg., Nr. 4. vom Februar 1934. S. 101 ff.

Mansfeld, Organisierung des Vertrauens. Deutsches Arbeitsrecht. 1. Jahrg., Heft 3 (Oktober 1933), S. 78 ff.

Mansfeld — Pohl — Steinmann — Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar. Berlin Leipzig Mannheim—München 1934.

Mansfeld, Von der Ordnung der nationalen Arbeit. JW 63. Jahrg., Heft 10, vom 10. März 1934, S. 593 ff.

Marx, Zur Kritik der Politischen Ökonomie. 8. Aufl., herausgegeben von Karl Kautsky. Stuttgart 1921.

Meijer, Die Bedeutung der Schlichtungstätigkeit für die Entwicklung der Arbeitsbedingungen in der nordwestdeutschen Großeisenindustrie. Jenaer Dissertation 1931.

Meissinger, Die Betriebsgemeinschaft. Im Sammelwerk: Die sozialen Probleme des Betriebs, herausgegeben von Potthoff; S. 245 ff. Berlin 1925.

Merkl, Allgemeines Verwaltungsrecht. Wien und Berlin 1927.

Mestitz, Betriebsräte — und Koalitionsrecht. Die Beamtenhochschule, Band 1, S. 1189 ff. Berlin.

Messner, Liberalismus. Staatslexikon, herausgegeben von Hermann Sacher. Bd. III, Sp. 968 ff. 5. Aufl. Freiburg i. Br. 1929.

Messner, Sozialpolitik. Staatslexikon, herausgegeben von Hermann Sacher. Bd. IV, Sp. 1707 ff. 5. Aufl. Freiburg i. Br. 1931.

Meystre, Soziale Gesinnung. NS Sozialpolitik. 2. Jahrg., Nr. 3, vom Dezember 1934, S. 67 ff.

Meystre, Sozialpolitik. Der Versuch einer neuen Begriffsbestimmung. NS-Sozialpolitik 1. Jahrgang, Heft 4, v. Februar 1934, S. 105 ff.

Meystre, Sozialpolitik im Neuen Reich. Heerschild Schriftenreihe „Das Recht der Deutschen Arbeit", herausgegeben von Sell, Heft 6. Heerschild Verlag G. m. b. H., München 2 NW.

Moldenhauer, Wirtschafts- und Sozialpolitik. Jahrbuch für Sozialpolitik. S. 21 ff. Leipzig 1930.

Müller, Gedanken zur Frage der Betriebsgemeinschaft. NS-Monatshefte. 5. Jahrg. 1934, S. 965 ff.

Müller, Grundzüge einer neuen Sozialpolitik. NS-Monatshefte. 4. Jahrg. 1933, Heft 42.

Neubecker, Vereine ohne Rechtsfähigkeit. Leipzig 1908.

Nicolai, Grundlagen der kommenden Verfassung. Berlin 1933.

Nikisch, Arbeitsrecht. 1. Allgemeine Lehren. 2. Arbeitsvertragsrecht. Die Beamtenschule, Band 1, S. 1133 ff. Berlin.

Nikisch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Verlag Quelle & Meyer, Leipzig.

Nipperdey, Betriebsordnung, Tarifordnung und Leistungslohnprinzip. Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung v. 5. Nov. 1934.

Nipperdey, Die Frage des Schutzes des Unternehmens nach § 823 Abs. I BGB. Beiträge zum Wirtschaftsrecht. Zweiter Band, S. 445 ff. Marburg 1931.

Nonnenbruch, Neuer Betriebsgeist. Die nationale Wirtschaft. 2. Jahrg., 1934, Nr. 5.

Nörpel, Aus der Betriebsrätepraxis. Berlin 1922.

Nußbaum, Das neue deutsche Wirtschaftsrecht. Berlin 1920.

Oechelhäuser, Die sozialen Aufgaben der Arbeitgeber. Berlin 1887.

Ohlbrecht, Gewerkschaften und Betriebsräte. Bei: Kaskel, Koalitionen und Koalitionskampfmittel, S. 168 ff. Berlin 1925.

Öhm, Vom Betriebsrat zum Vertrauensrat. Soziale Praxis. Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege, 43. Jahrg., Heft 17, vom 26. April 1934, S. 519 ff.

Oppermann, Deutsche Rechtsgedanken in der neuen Arbeitsverfassung. Deutsches Arbeitsrecht, 2. Jahrg., Heft 12, vom Dezember 1934, S. 332 ff.

Oppermann, Die Ordnung der nationalen Arbeit. Neue Aufgaben für den Anwalt. JW 63. Jahrg., Heft 17, vom 28. April 1934, S. 1006 ff.

Potthoff, Die wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Jahrbuch für Sozialpolitik, S. 48 ff. Leipzig 1930.

Potthoff — Jadesohn — Meissinger, Schrifttum des Arbeitsrechts. Zitate aus Zeitschriften, Lehrbüchern und anderen Schriften im Gesamtgebiete des Arbeitsrechtes in systematischer Ordnung. Verlag von J. Hess, Stuttgart.

Preuß, Über Organpersönlichkeit. Eine begriffskritische Studie. Schmollers Jahrb. für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich. 26. Jahrg. Zweites Heft, S. 103 ff. Leipzig 1902.

Probleme, Die sozialen - des Betriebes. Ein Sammelwerk, herausgegeben von Heinz Potthoff. Berlin 1925.

Raue, Staats- und Wirtschaftsauffassung des Nationalsozialismus mit vergleichender Betrachtung des Faschismus. Berlin 1934.

Reichsgerichtsräte, Das Bürgerliche Gesetzbuch, mit besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts

(RGR Kommentar) II. Band: Recht der Schuldverhältnisse II (einzelne SchV). 8. Aufl. Berlin u. Leipzig 1934.

Richter, Das Zusammenspiel der Kräfte in der Ordnung der nationalen Arbeit. Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung v. 5. Febr. 1934, S. 51 ff.

Richter, Der Treuhänder der Arbeit und die Regelung der Arbeitsbedingungen. JW 63. Jahrg., Heft 10, v. 10. März 1934, S. 600 ff.

Richter, Die italienische Arbeitsverfassung. Berlin 1933.

Richter, Grundverhältnisse des Arbeitsrechts. Berlin 1928.

Richter, Nationalsozialistisches und faschistisches Arbeitsrecht. Deutsches Recht, Jahrg. 4, Nr. 19, v. 10. Oktober 1934, S. 452 ff.

Richter, Treuhänder der Arbeit. München 1933.

Rosenberg, Der Mythus des 20. Jahrhunderts. 17.—20. Aufl. München 1934.

Schaaf, Neue Methoden der Sozialpolitik. NS-Sozialpolitik. 1. Jahrgang, Nr. 10/11, vom August 1934, S. 329 ff.

Schantz, Das subjektive Recht als Bestandteil des allgemeinen Teils der Rechtsordnung. Berlin 1931.

Schmitt, Verfassungslehre. München und Leipzig 1928.

Schmoller, Zur Sozial- und Gewerbepolitik. 1890.

Schneider, Werksgemeinschaft. Im Sammelwerk: Die sozialen Probleme des Betriebes, herausgegeben von Potthoff: Seite 280 ff. Berlin 1925.

Schuhmann — Brucker, Sozialpolitik im neuen Staat. Berlin—Charlottenburg 1934.

Schuhmann, Der Sinn des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit. Nationalsozialistische Sozialpolitik. 1. Jahrg., Heft 4, vom Februar 1934, S. 97 ff.

Schüler, Zur Frage der Haftung des Betriebsrats für rechtsgeschäftliche Erklärungen. Neue Zeitschr. für AR. 2. Jahrg., Heft 5 (Mai 1922), Sp. 297 ff.

Schulte - Holthausen, Die Rechtspersönlichkeit der Arbeitnehmerschaft und der Betriebsvertretung. Neue Zeitschrift für AR. 6. Jahrg., Heft 12, vom Dezember 1926, Sp. 717 ff.

Schwarz, Nationalsozialistische Weltanschauung. Berlin 1933.

Sell, Das Arbeitsrecht und seine Reform. Deutsches Recht, Jahrg. 4, Nr. 19, vom 10. Oktober 1934, S. 450 ff.

Sell, Der Vertrauensrat. Heerschild Schriftenreihe „Das Recht der Deutschen Arbeit", herausgeg. von Sell, Heft 10. Heerschild Verlag G. m. b. H., München 2 NW.

Seydel, Der Begriff der Sozialpolitik in der deutschen Fachliteratur. Rostocker Dissertation 1926.

Siber, Erbrecht mit Berücksichtigung des Erbschaftssteuerrechts. Leipzig 1928.

Siebert, Der Einzelarbeitsvertrag. Deutsches Recht, Jahrg. 4, Nr. 19, vom 10. Oktober 1934, S. 461 ff.

Silberschmidt, Lockerungen des Begriffes der juristischen Person? Leipziger Zeitschrift, 19. Jahrg., Nr. 8 (April 1925), Sp. 422 ff.

Spangenberg, Stellung und Aufgaben des Vertrauensrates. NS-Sozialpolitik. 1. Jahrg., Heft 5, vom März 1934, S. 146 ff.

Stier-Somlo, Kommentar zum BRG v. 4. Februar 1920. Berlin 1921.

Striemer, Werksgemeinschaft. Im Sammelwerk: Die sozialen Probleme des Betriebes, herausgegeben von Potthoff; S. 285 ff. Berlin 1925.

Tatarin-Tarnheyden, Artikel 165. Recht der Berufsverbände und Wirtschaftsdemokratie. In dem Gemeinschaftswerk: Die Grundrechte und Grundpflichten der Reichsverfassung, herausgegeben von Nipperdey; Band III, S. 517 ff. Berlin 1930.

Thieme, Die rechtliche Stellung des Treuhänders der Arbeit. Deutsches Recht, Jahrg. 4, Nr. 19, vom 10. Okt. 1934, S. 466 ff.

Thon, Rechtsnorm und subjektives Recht. Weimar 1878.

Toennies, Gemeinschaft und Gesellschaft. Grundbegriffe der reinen Soziologie. Berlin 1920.

van der Borght, Grundzüge der Sozialpolitik. 2. Aufl. Leipzig 1923.

v. Ihering, Geist des römischen Rechts auf den verschiedenen Stufen seiner Entwicklung. Dritter Teil, erste Abteilung, 4. Aufl. Leipzig 1888.

v. Tuhr, Der allgemeine Teil des Deutschen Bürgerlichen Rechts. Erster Band. Allgemeine Lehren und Personenrecht. Leipzig 1910. Zweiter Band. Zweite Hälfte. München und Leipzig 1918.

Volkmar, Parteien u. Parteivertretung im Kündigungseinspruchsverfahren (§ 2 Nr. 4 AGG). Neue Zeitschrift für AR. 7. Jahrg., Heft 7/8 (Juli—August 1927). Sp. 427 ff.

Weddigen, Sozialpolitik als Wissenschaft. Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik. 64. Band, S. 510 ff. Tübingen 1930.

Weigelt, Einzelfragen aus dem Recht des Vertrauensrats. Rhein-Mainische Wirtschaftszeitung vom 5. März 1935, S. 112 ff.

Weigelt, Neues deutsches Sozialrecht. NS-Sozialpolitik 1. Jahrg., Nr. 2, vom Dezember 1933. S. 49 ff.

Weyr, Zum Problem eines einheitlichen Rechtssystem. Archiv für Öffentliches Recht. Band 23, S. 529 ff. Tübingen 1908.

Wilbrandt, Wie weit kann das Betriebsrätesystem evtl. die Grundlage zur Schaffung einer Interessensolidarität zwischen Unternehmer und Arbeiter im Betriebe bilden? Ein Gutachten. Schriften der Gesellschaft für deutsche Wirtschafts- und Sozialpolitik e. V. Wege zum Wirtschaftsfrieden, Schrift 3. Berlin 1928.

Windscheid — Kipp, Lehrbuch des Pandektenrechts I. 8. Aufl. Frankfurt a. M., 1900.

Winnig, Der weite Weg. Hamburg-Hanseatische Verlagsanstalt 1932.

Winnig, Vom Proletariat zum Arbeitertum. Hanseatische Verlagsanstalt. Hamburg — Berlin — Leipzig, 1930.

Winschuh, Die psychologischen Grundlagen der Werksarbeitsgemeinschaft. Im Sammelwerk: Die sozialen Probleme des Betriebes, herausgeg. von Potthoff; S. 254 ff. Berlin 1925.

Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel. Herausgegeben im Auftrage des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes von Fritz Naphtali. Berlin 1928.

Wirtschaftsdemokratie — Das Problem der -. Herausgeg. von der Deutschen Bergwerkszeitung. Düsseldorf 1929.

Wissell, Gegenwart und Zukunft der deutschen Sozialpolitik. Jahrbuch f. Sozialpolitik, S. 7 ff. Leipzig 1930.

Wolff, Hans J., Organschaft und Juristische Person. I: Juristische Person und Staatsperson. Berlin 1933. II: Theorie der Vertretung. Berlin 1934.

Wolzendorff, Das Arbeitsrecht. Eine Skizze seiner (geschichtlichen) Stellung in der Rechtsordnung. Annalen des Deutschen Reichs für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft. Jahrg. 1915, S. 57 ff. München, Berlin und Leipzig, 1915.

Wolzendorff, Vom deutschen Staat und seinem Recht. Leipzig 1917.

Wunderlich, Aus den deutschen Gewerbeaufsichtsberichten (Sachsen, Württemberg, Hamburg, Braunschweig). Soz. Praxis u. Archiv für Volkswohlfahrt, 32. Jahrg., 1923. Sp. 643, 669, 750, 777; Preußen: Ebenda Sp. 791, 863.

Zeitler — Staenicke — Schiedt, Das Neue Deutsche Arbeitsrecht seit der Machtübernahme durch die nationalsozialistische Regierung. Textausgabe mit Erläuterungen und Rechtsprechung. Stuttgart und Berlin.

Zur Megede, Volkswirtschaftliche und soziale Auswirkungen des Betriebsrätegesetzes. Nach Erfahrungen in Groß-Unternehmungen der Berliner Metallindustrie. München u. Berlin 1927.

LEBENSLAUF.

Ich wurde am 27. Februar 1911 als Sohn des jetzigen Reichsbahn-Lokomotivführers Emil K a d e n b a c h und seiner Ehefrau Elisabeth, geb. Groos, in Gonzenheim bei Bad-Homburg v. d. H., geboren, besuchte 4 Jahre die Grundschule in Bad Homburg v. d. H., 6 Jahre die Realschule daselbst und 3 Jahre die Oberrealschule in Oberursel a. T. Nach bestandener Reifeprüfung im Jahre 1930 widmete ich mich an den Universitäten Frankfurt a. M. und München dem Studium der Rechtswissenschaft. Am 27. Juli 1934 bestand ich die erste juristische Staatsprüfung am Oberlandesgericht in Frankfurt am Main und wurde am 21. September 1934 zum Gerichtsreferendar ernannt. Seit dieser Zeit befinde ich mich im Vorbereitungsdienst bei dem Amtsgericht in Bad-Homburg v. d. H.

Ernst Kadenbach.